

Refleksiv romlighet – en analyse av latviske migranthers arbeid og liv i Norge

Synne Dækko Næss



Masteroppgave ved institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

UNIVERSITETET I OSLO

26. mai 2015

Refleksiv romlighet – en analyse av latviske migranters arbeid og liv i Norge

Synne Dækko Næss

Masteroppgave ved institutt for sosiologi og samfunnsgeografi

UNIVERSITETET I OSLO

26. mai 2015

Copyright Synne Dækko Næss

2015

Refleksiv romlighet – en analyse av latviske migranternes arbeid og liv i Norge

Synne Dækko Næss

<http://www.duo.uio.no>

Trykk: Reprosentralen, Universitetet i Oslo

Sammendrag

Denne oppgaven tar for seg latviske migranters historier om sitt liv og arbeid i Norge. Etter EU-utvidelsen mot øst i 2004 har innbyggere fra tidligere sovjetland fått mulighet til fritt å arbeide og bo i Norge, og oppgaven tar utgangspunkt i det ensidige fokuset på disse migrantene. Fokuset i oppgaven ligger på migrantenes egne opplevelser og perspektiver som gir et empirinært utgangspunkt for analysen. Studien baserer seg på intervjuer av 22 latviske migranter som har kommet til Norge av ulike grunner. Informantene har ulik, alder, utdanning, familiesituasjon og arbeidsbakgrunn som gir en bredde i studiens datagrunnlag.

Oppgaven tar utgangspunkt i tre forskningsspørsmål: 1) På hvilken måte former informantenes ressurser og mål deres handlingsrom i det norske arbeidsmarkedet? 2) På hvilken måte og i hvilken grad ønsker migrantene å integreres i det norske samfunnet? og 3) Hvordan utnytter informantene geografiske, landspesifikke forskjeller i sin migrasjon? Migrasjon er et komplekst fenomen, derfor er spørsmålene utviklet for å ta for seg ulike deler av migrasjonsprosessen og hvordan det er å bo i et fremmed land. Spørsmålene tar sikte på å finne ut av hvilket *handlingsrom* migrantene har i Norge, og hva de gjør for å påvirke handlingsrommet de har.

Funnene tyder på at migrantenes langtidsmål er viktige for deres handlingsrom. Utvalget deler seg hovedsakelig i to grupper, med en gruppe der langtidsmålet er å flytte hjem til Latvia, mens den andre gruppens mål er knyttet til å leve et liv i Norge. De som fortsatt føler seg mest knyttet til Latvia og ønsker å flytte tilbake jobber ikke aktivt for å utvide handlingsrommet. Dette skyldes blant annet at de ikke ser på Norge som et permanent oppholdssted, men bare et middel til å nå et mål hjemme i Latvia. Situasjonen for de som ønsker å bli i Norge er annerledes. Disse migrantene arbeider hele tiden for å utvide sitt handlingsrom. Den mest fremtredende strategien, er å skaffe adgang til språket. Dette ser ut til å være nøkkelen til å bli inkludert i det norske arbeidsmarkedet og samfunnet.

Oppgaven som helhet kan beskrives av begrepet *romlig refleksivitet* som er benyttet i oppgavens tittel. Begrepet henspiller på at forflytning i rom, slik som migrasjon, kan bidra til å bedre menneskers sosioøkonomiske status. Samtidig innebærer begrepet at migranten er refleksiv, altså bevisst sine handlinger og hvilke konsekvenser de har. Begrepet er hentet fra David Cairns (2014) bok ”*Youth Transitions, International Student Mobility and Spatial*

Reflexivity”, der han peker på at romlig refleksivitet kan komme til uttrykk gjennom for eksempel flytting for å forbedre lønn, finne relevant arbeid, for å få stabile arbeidsforhold, unngå arbeidsledighet eller for å bo et politisk og økonomisk stabilt samfunn.

Abstract

This thesis addresses Latvian migrants' stories about their life and work in Norway. After the eastward EU-expansion in 2004 inhabitants of former soviet countries was given the opportunity to work and live in Norway. The starting point for the thesis is the biased focus on these migrants in the media. My focus is on personal stories and perspectives, which provides the basis for the analysis. The study is based on 22 personal interviews with Latvian migrants who have come to Norway for very different reasons. The informants differ in age, education, family situation and work experience, providing the study with a broad basis of data.

Three research questions guide the work: 1) In what way are the informants' recourses and goals shaping their agency in the Norwegian labour market? 2) In what way and to what extent do the migrants want to be integrated into the Norwegian society? 3) How do the migrants exploit the geographical, country specific differences in their migration? Migration is a complex phenomenon and the questions are developed to deal with different parts of the migration process and the experience of living in another country. The questions are meant to uncover the *agency* of the migrants have in Norway, and what they are doing to influence their agency.

The findings are indicating that the migrants' long-term goals are important for the extent of their agency at the moment, and the agency they want to achieve in the future. Two groups are discerned; one group where their long-term goal is to move back to Latvia, while the other group are aiming at staying, living their life in Norway. Those of the migrants that feel most connected to Latvia and want to move back do not attempt to extend their agency. The reason is, among other things that they do not look upon Norway as a permanent place of residence, but only as a means to achieve a goal back home. The situation for the migrants who want to stay in Norway are different, they are always working to expand their agency. The most prominent strategy is to learn the language; this seems to be the key to be included both in the Norwegian labour market and the Norwegian society as a whole.

The term *spatial reflexivity* captures the Latvian migrants' experiences well. The term refers to that being mobile in space, like migration, can contribute to people upgrading their socio-economic status. At the same time it underlines that the migrant is reflexive, which means

that he or she is aware of their actions and what consequences those actions will have. The term is taken from David Cairns (2014) book "*Youth Transitions, International Student Mobility and Spatial Reflexivity*" where he points out that spatial reflexivity can be expressed through for example moving to get better pay, find relevant work, get a stable work environment, avoid unemployment or to live in a society with a stable political and economic environment.

Forord

Ett års arbeid er forbi og mange har bidratt til at jeg har kunnet skrive den oppgaven jeg ønsket. Det har vært en lærerik og spennende prosess som har gitt meg uttrolig mye. Jeg vil derfor benytte anledningen til å takke de som har hjulpet meg i mål.

For det først vil jeg av hele mitt hjerte takke alle informantene som har brukt av sin tid til å fortelle om sine liv. Jeg føler meg privilegert som har fått høre deres historie. Takk for at dere har snakket åpent og ærlig om både opp- og nedturer. Jeg håper dere også føler eierskap til denne oppgaven, den hadde ikke blitt til uten dere!

Jeg vil takke min fantastiske veileder Sylvi Birgit Endresen! Takk for en flott tur til Riga og en slitsom, men morsom tur til Nord-Norge. Takk for at du alltid er oppmuntrende, positiv, støttende og åpen. Verden blir et mer interessant sted når man kan se den sammen med deg. Takk til Aadne Aasland for godt samarbeid, kloke ord, og snømåking i krisetider. Jeg vil også takke Oksana Žabko for et målrettet og interessant samarbeid.

Jeg har tilbrakt mange timer i tredje etasje på Harriet Holters hus, det har vært mitt andre hjem i de to siste årene. Jeg vil rette en takk til alle som har bidratt til en fin tid som masterstudent på samfunnsgeografi. En spesiell takk til Karianne som alltid er støttende og oppmuntrende. Takk for vennskap, kaffe og store tanker. Uten deg hadde alt vært litt vanskeligere. Pernille og Maria. Takk for at dere er dere. Takk for lån av kontor, og for kommentarer på rettskriving og språk.

Mamma, pappa og resten familien min, tusen takk for all støtte og oppmuntring! Takk for at dere har lært meg hva som er viktig og hva som er riktig i livet. Og sist, men ikke minst takk til Edvard, som alltid er der for meg når jeg trenger det. Du utfordrer meg hver dag og gjør meg til et bedre menneske.

Oppgaven består av 47283 ord.

Synne Dækko Næss

26. mai 2015

Innholdsfortegnelse

1	Innledning	2
1.1	Forskningsspørsmål.....	3
1.2	Oppgavens struktur.....	5
2	Bakgrunn	8
2.1	Latvia	8
2.1.1	Befolkningssammensetning og statsborgerskap	9
2.2	Migrasjon	11
2.2.1	Norge og migrasjon.....	12
2.2.2	Migrasjon fra Latvia.....	13
2.2.3	Arbeidsmigrasjon	15
2.3	Øst-Europa og EU-utvidelsen.....	16
2.3.1	EU-utvidelsen	16
2.3.2	Arbeidsmigrasjon til Norge etter EU-utvidelsen.....	16
2.4	Møtet med det norske arbeidsmarkedet	18
2.4.1	Den norske samfunnsmodellen	18
2.4.2	Lønnsdannelse	19
2.4.3	Arbeidstid	21
2.5	Integrasjon	23
3	Metode	26
3.1	Valg av tema og metode.....	26
3.1.1	Valg av tema og fokus	26
3.1.2	Kvalitativ metode.....	27
3.1.3	Det kvalitative forskningsintervjuet	28
3.2	Rekruttering og gjennomføring	29
3.2.1	Utvalg og rekruttering av informanter	29
3.2.2	Intervjuguiden	32
3.2.3	Gjennomføring av intervjuene	33
3.2.4	Forholdet mellom forsker og informant.....	34
3.3	Etterarbeid og analyse.....	36
3.3.1	Lydopptak og transkribering.....	36
3.3.2	Sortering og analyse	37
3.4	Forskningens kvalitet og etiske spørsmål.....	38
3.4.1	Pålitelighet.....	38
3.4.2	Gyldighet.....	39
3.4.3	Etiske betraktninger.....	40
4	Analyseramme	42
4.1	Aktør/struktur-teori.....	42
4.1.1	Talcott Parsons	42
4.1.2	Anthony Giddens.....	44
4.1.3	Handlingsrom.....	45
4.2	Migrasjonsteori.....	47
4.2.1	Neo-klassisk migrasjonsteori	47
4.2.2	Det todelte arbeidsmarkedet.....	49
4.2.3	Nettverksteori.....	50
4.3	Den ideelle migrant og arbeider	52

5	Empiriske funn	56
5.1	Motiver for migrasjon.....	56
5.1.1	Økonomiske motiver.....	56
5.1.2	Personlige motiver.....	59
5.2	Veien til Norge.....	61
5.2.1	Sosiale nettverk.....	61
5.2.2	Mellommenn.....	63
5.2.3	Tjenesteleverandører	64
5.3	Å jobbe i Norge	66
5.3.1	Den første jobben	66
5.3.2	Den nåværende jobben og veien dit.....	69
5.3.3	Arbeidsinnsats og forventninger	70
5.3.4	Arbeidsmiljø.....	72
5.3.5	Arbeidsmarked og reguleringer	76
5.3.6	Fagforeninger	78
5.4	Livet i Norge og livet i Latvia	80
5.4.1	Offentlige tjenester og skatt.....	80
5.4.2	Omgangskrets og fritid.....	82
5.5	Livet nå og videre	85
5.5.1	De som vil bli	85
5.5.2	De som vil tilbake	86
6	Analyse	88
6.1	Hva forteller migrantenes motiver og reise?.....	88
6.2	Hvordan forstå migrantenes arbeidssituasjon?	90
6.3	Livet i Norge – bli eller reise tilbake?	95
7	Konkluderende bemerkninger	98
	Vedlegg 1: Oversikt over informanter.....	112
	Vedlegg 2: Intervjuguide enkeltintervju	116
	Vedlegg 3: Intervjuguide gruppeintervju	120
	Vedlegg 4: Informasjonsskriv	123

1 Innledning

”Tre latviske arbeidarar fekk 30–60 kroner timen for å montere eit ferdighus i Vik i Sogn”¹

”De latviske og russiske arbeiderne har trolig hatt en timelønn på mellom 45 og 80 kroner brutto. Arbeidsgiveren benekter dette”²

”– Jobber for 15 kroner timen. Arbeidstilsynet mener fire latviske arbeidere har jobbet for luselønn”³

Sitatene over er hentet fra norsk media for å illustrere hvilke oppslag om arbeidsinnvandring fra Øst-Europa vi vanligvis møter. Hvem er disse menneskene som jobber for 15 eller 60 kroner i timen? Man ser kanskje for seg store grupper av mennesker som ukritisk tar dårlig betalte jobber i verdens beste land. De reiser fra kone og barn, for å jobbe som snekker for en rik og sleip byggeleder. De bor i brakker, spiser kneippbrød til fem kroner stykket og gul løk i plastnett. Eller er det virkelig slik? Det ville jeg bruke denne oppgaven til å finne ut av. Min idé om arbeidere fra Øst-Europa var også preget av medieoppslag og stereotypiske forestillinger. Utgangspunktet for at jeg ønsket å skrive denne oppgaven var en undring om migrasjonen ble forstått på samme måte av de det faktisk gjelder. Etter å ha tatt et fag i arbeidsgeografi ble jeg interessert i begrepet handlingsrom, eller agency på engelsk, og jeg ville bruke dette begrepet i oppgaven for å diskutere hvor mye frihet migranter har til å forme sitt eget liv. Jeg ønsket derfor å snakke med mennesker som hadde ulike bakgrunner, jobber, motiver og drømmer, for å finne ut hva deres historie kunne fortelle om de større strukturene i samfunnet.

Valg av land var ikke tilfeldig. For det første er oppgaven knyttet opp mot prosjektet ”The impact of temporary work agencies on the politics of work” som er ledet av Arbeidsforskningsinstituttet ved Høyskolen i Oslo og Akershus. På dette prosjektet arbeider

¹ <http://www.nrk.no/sognogfjordane/bygde-hus-for-30-kroner-timen-1.8083971> Lastet ned 6. Mai 2015. I referanseliste som Lillesvangstu (2012).

² <http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/Jobber-for-luselonn-5575373.html> Lastet ned 6. Mai 2015. I referanseliste som Gedde-Dahl et al. (2011)

³ <http://www.nrk.no/telemark/-jobber-for-15-kroner-timen-1.7370872> Lastet ned 6. Mai 2015. I referanselisten som Simonsen og Stensholt (2010)

Sylvi Endresen, min veileder, Aadne Aasland og Oksana Žabko med Latvia som område.⁴ Jeg har vært så heldig å få knytte min oppgave opp mot deres deltakelse i denne studien. For det andre er arbeidsinnvandrere fra Latvia er en liten gruppe i Norge. Dermed er det også skrevet mindre om latviere enn for eksempel polakker, som er den største innvandrergruppen etter svensker (Arbeids- og Inkluderingsdepartementet 2008). Det betyr at dette er et lite utforsket felt som jeg nå ønsker å vie mer oppmerksomhet. Som jeg vil vise i bakgrunnskapitelet, er Latvia et land med en spennende historie og komplekse politiske og sosiale utfordringer, og jeg er takknemlig for at dette landet, litt tilfeldig, ble en del av min studie.

Oppgavens tittel viser til begrepet ”spatial reflexivity” som ble utviklet av David Cairns i boka *”Youth Transitions, International Student Mobility and Spatial Reflexivity”* fra 2014. Cairns lanserer begrepet romlig refleksivitet for å forklare hvorfor og hvordan studenter er mobile, eller flyttbare. Begrepet innebærer at man kan benytte seg av romlig forflytning, som migrasjon, for å bedre sin sosioøkonomiske status (Cairns 2014). I følge Cairns (2014) inkluderer begrepet følgende former for forflytning: flytte for å finne en passende jobb, flytte for å finne en jobb som er bedre betalt og har tryggere arbeidsforhold, flytte for å unngå arbeidsledighet eller flytte for å bo i et mer økonomisk og politisk stabilt samfunn. Romlig refleksivitet handler om å velge et liv heller enn en livsstil (Cairns 2014, s. 28). Dette stemmer overens med erfaringene til de latviske migrantene jeg har møtt i denne oppgaven, og jeg vil derfor komme tilbake til begrepet avslutningsvis.

1.1 Forskningsspørsmål

Da jeg startet arbeidet med masteroppgaven hadde jeg ikke skrevet ned konkrete forskningsspørsmål. I stedet hadde jeg en tankerekke i hodet, tilnærmet den som er presentert innledningsvis, og ut i fra disse tankene utformet jeg en intervjuguide. Denne skulle dekke de ulike aspektene av informantenes liv som jeg var ute etter å vite mer om. Det var ikke før jeg hadde hentet inn alt datamaterialet og begynt med koding at jeg kom frem til forskningsspørsmålene under. Jeg har i stor grad hatt det Thagaard (2009) kaller en induktiv

⁴ Se <http://www.hioa.no/Om-HiOA/Senter-for-velferds-og-arbeidslivsforskning/AFI/Prosjekter-AFI/The-impact-of-temporary-work-agencies-on-the-politics-of-work> for mer informasjon om prosjektet i sin helhet.

tilnærming, der datamaterialet har vært utgangspunkt for spørsmålene som stilles. Til slutt endte det med at jeg ønsket å svare på følgende forskningsspørsmål:

- 1. På hvilken måte former informantenes ressurser og mål deres handlingsrom i det norske arbeidsmarkedet?*

Hovedsakelig kommer informantene hit for å arbeide. Selv om dette ikke alltid var førsteprioritet for alle, må man ha en jobb for å overleve. Arbeidslivet er en viktig del av alle menneskers liv, men i dette tilfellet kan informantenes erfaringer i arbeidslivet si oss noe om hvordan større samfunnsstrukturer spiller inn. Hvordan informantene forholder seg til strukturene kan si noe om hvilket handlingsrom de har. Ordet ressurser brukes i vid forstand og innebærer ikke bare konkrete og målbare ressurser som penger eller eiendeler, men kan også bety utdanning eller personlige egenskaper som betraktes som en ressurs for informanten.

- 2. På hvilken måte og i hvilken grad ønsker migrantene å integreres i det norske samfunnet?*

Dette spørsmålet sikter på å finne ut hvilket forhold informantene har til etniske nordmenn, andre latviere og det norske samfunnet generelt. Her er det spesielt interessant å se på de som har valgt seg Norge som et varig oppholdssted.

- 3. Hvordan utnytter informantene geografiske, landspesifikke forskjeller i sin migrasjon?*

Spørsmålet fanger noe som er gjeldene for all migrasjon – det *er* en forskjell mellom to land, og dette påvirker måten informantene lever på. Når en person har en sterk tilknytning til to land vil det være naturlig å sammenlikne og utnytte ulikhetene som man observerer. Hvordan mennesker utnytter muligheter og ressurser sier også noe om hvordan de manøvrerer innenfor de rammene, eller handlingsrommet, de har.

1.2 Oppgavens struktur

Kapittel 2 er bakgrunnskapittelet og her presenteres kunnskap som ikke er direkte knyttet til analysen, men som setter funnene inn i en større kontekst. Bakgrunnskapittelet er et omfattende kapittel fordi forholdene som danner bakteppet for oppgaven er komplekse. Dette kapittelet skal gjøre alle som har lyst til å lese oppgaven rustet til å forstå kompleksiteten bak arbeidsmigrasjon fra Latvia.

Metodekapittelet følger bakgrunnskapittelet og gir en oversikt over hvilken metode jeg har benyttet meg av i oppgaven, i tillegg til å gi en beskrivelse av hvordan jeg har foretatt datainnsamlingen. Metodekapittelet gir en fremstilling av hvilke avgjørelser jeg har tatt i løpet av oppgaven, blant annet med tanke på utvalg, transkribering og analyse. Avslutningsvis følger en diskusjon om oppgavens pålitelighet og gyldighet, sammen med tanker om oppgavens etiske utfordringer.

Metodekapittelet etterfølges av oppgavens analyseramme som er kapittel 4. Analyserammen består av kjente teorier og begreper som kan belyse funnene i oppgaven. Analyserammen vil senere bli benyttet sammen med empirien for å danne et analysekapittel. Analyserammen er delt inn i tre deler. I første del blir aktør/struktur-teori presentert ved hjelp av sosiologene Talcott Parsons og Anthony Giddens. I tillegg vil et avsnitt om handlingsrom også bli presentert. Andre del av analyserammen tar for seg migrasjonsteori. Nærmere bestemt presenteres neo-klassisk migrasjonsteori, teorien om det todelte arbeidsmarkedet og nettverksteori. Den siste delen omhandler teori om den ideelle migrant og arbeider. Bidragene er hovedsakelig basert på empirisk forskning, men har funnet frem til nyttige måter å tenke rundt dette temaet og blir derfor brukt i analyserammen.

Kapittel 5 er empirikapittelet og gir en fremstilling av oppgavens viktigste funn. Dette kapittelet er delt inn i tema som til en viss grad følger intervjuguiden (se vedlegg nr. 2 og 3), og dette er gjort for å gjøre det mest mulig oversiktlig. Empirikapitlet gir ingen fullstendig oversikt over alle funnene, siden datamaterialet er veldig stort. Jeg har plukket ut historier og sitater som best belyser temaene vi har snakket om i intervjuene. Sammen med mine funn vil det også bli vist til funn fra Žabkos rapport om latviske arbeidsgivere og samfunnspartnere.

Analysekapittelet er kapittel nummer 6 og her blir analyserammen og empirien forent. Dette kapitelet er dedikert til at empirien blir satt inn i en større sammenheng. Analysekapitelet legger grunnlaget for å avslutningsvis kunne svare på oppgavens problemstillinger.

Oppgaven avsluttes med et konkluderende kapittel som for det første skal svare på problemstillingene som er presentert i innledningen. Videre vil jeg løfte blikket, for å kunne si hvorfor studien og funnene er interessante i en større kontekst. Til slutt følger forslag til videre forskning i form av spørsmål denne oppgaven ikke har besvart.

2 Bakgrunn

Dette kapittelet vil ta for seg bakgrunnsinformasjon som er viktig å sette seg inn i, for å kunne forstå oppgaven i sin helhet. Jeg har valgt å gi et kort innblikk i latvisk historie, for at man skal kunne vite noe om landet informantene kommer fra. Videre vil jeg ta for meg hvordan man kan forstå migrasjon og arbeidsmigrasjon og hvordan dette har utspilt seg i Norge og Latvia. Til slutt er det fokus på EU-utvidelsen mot Øst-Europa og hvilken påvirkning denne åpningen har hatt for både migrasjon fra Øst-Europa generelt, og Latvia spesielt.

2.1 Latvia

Latvia er sammen med Litauen og Estland en del av regionen som kalles de baltiske landene. Landet grenser til Estland i nord og Litauen i sør. Videre har Latvia kyst mot Østersjøen som utgjør hele grensen mot vest, mens mot øst grenser landet både mot Russland og Hviterussland. Latvia har ingen lang tradisjon som selvstendig land, de har vært underlagt flere stormakter siden 1200-tallet. Rundt 1200 ble Latvia underlagt Germania, dagens Tyskland, som satt med makten helt til Polen erobret området i 1561/1562. Polen hadde herredømme over Latvia frem til 1629, da Sverige tok over makten. Sverige styrte området i nesten hundre år frem til det ble gitt til Russland i 1721. Den russiske revolusjonen gjorde at det latviske folket endelig fant en mulighet til å bli en egen stat, og 18. november 1918 erklærer Latvia seg som selvstendig republikk. Gleden over det nye landet skulle ikke vare lenge. Latvia forble en selvstendig republikk i litt over tjue år, før andre verdenskrig brøt ut og russiske tropper invaderte Latvia i 1939. Fra da av og frem til murens fall var Latvia en del av Sovjetunionen. Latvia ble igjen egen stat 2. september 1991. Latvia ble tatt opp som medlem av FN allerede 15 dager etter uavhengighetserklæringen.⁵

Selv om jernteppet skilte resten av Europa fra Sovjetunionen, hindret det ikke Latvia i å påvirkes av det øvrige Europa. Selv om det sovjetiske regimet forsøkte å opprettholde et lukket samfunn, fikk man impulser utenfra. Plakans (2011) beskriver ulike måter latviere fikk

⁵ Hentet fra https://snl.no/Latvias_historie og https://snl.no/Latvias_samtidshistorie. Lastet ned 21.05.15. Informasjon til hele avsnittet er hentet fra denne kilden. I referanselisten som Seim (2015) og Lurås (2013).

impulser fra Vesten. Disse innebar blant annet adgang til finske TV-programmer og amerikanske radiostasjoner gjennom hjemmesnekrede radioer og sjøfolk som tok med seg blader og andre vestlige gjenstander tilbake til Latvia. Som en følge av dette utviste kommunistpartiet i løpet av 1970-tallet en stadig større toleranse for vestlige impulser, som musikk og mote. Da 1980-tallet gjorde sitt inntog falt mange barrierer mot Vesten, og innbyggerne i de baltiske landene begynte å snakke om sin egen tilstand som ”deformert” sammenliknet med den vestlige ”normale” måten å leve på (Plakans 2011). Et vestlig levesett var altså målet før Sovjetunionens fall, og etter oppløsningen hadde de to tidligere latviske overmaktene, Russland og Polen, nok med sitt eget. Latvia og de andre baltiske landene så mot andre land, som ikke hadde hatt interesser i landet tidligere, for å finne eksempler på hvordan man kan styre og organisere et land. Disse landene inkluderte de skandinaviske landene (med Sverige som unntak når det gjelder tidligere territorielle interesser), Storbritannia, Frankrike, og selvsagt USA (Plakans 2011).

Selv med mer eller mindre gode rollemodeller var det ikke enkelt for tidligere sovjetstater som Latvia å skape en ny og selvstendig velferdsstat. Den politiske vridningen mot et vestlig styresett, gjorde at innbyggere som hadde vært tilhengere av Sovjetunionen valgte å flytte til det nåværende Russland (Plakans 2011). Fra å være et land som under sovjettiden opplevde befolkningsvekst ble Latvia et land med synkende befolkningstall, både på grunn av migrasjon til andre, tidligere sovjetstater og på grunn av synkende fertilitetsrate (ibid). Det var heller ikke lett å opprettholde samme levestandard for alle innbyggerne når markedet, litt etter litt, ble sluppet fri. Det er estimert at så mye som 40-60 % av den latviske befolkningen på midten av 1990-tallet levde under fattigdomsgrensen, og at arbeidsledigheten var høy (Plakans 2011, s. 405).

2.1.1 Befolkningssammensetning og statsborgerskap

Grunnet Latvias historie som sovjetstat, varierer også innbyggernes historier. Det vil si at man kan finne innbyggere med foreldre som kom fra deler av det som var Sovjetunionen, men som nå er selvstendige land. Da Sovjetunionen ble oppløst, reiste mange tilbake til de landene de opprinnelig kom fra, men mange valgte også å bli i Latvia. Dette gjorde dem imidlertid ikke automatisk til borgere av landet. Dette er ikke et fenomen som er enestående for Latvia, men noe som har vært tilfelle i så godt som alle tidligere Sovjetstater. Å forandre identitet, både på et individuelt, gruppemessig og statlig nivå, har vært en utfordring for alle

land som skulle videre etter kommunismen (Jackson 2004). Noe av det viktigste for de postkommunistiske statene har vært å finne ut av deres identitet – hva som definerer staten og befolkningen som skal bo der (Jackson 2004). Jackson (2004) påpeker at slutten på kommunismen etterlot seg et ”ideologisk vakuum”. Befolkningen i disse landene hadde i lang tid hatt en ideologisk rettesnor, som brått ble tatt bort. Dette vakuumet måtte fylles med noe nytt, og for en del av de nyopprettede landene ble en nasjonalistisk ideologi den enkleste måten å nå frem til befolkningen på. Samtidig ble demokratiseringsprosessene i disse landene fulgt nøye av overnasjonale organer som FN, EU og NATO, som utøvde et visst press ved å kun anerkjenne stater som tok hensyn til etniske minoriteters rettigheter (Jackson 2004).

Omtrent 17 % av befolkningen ikke statsborgere i Latvia – de har et slags kvasi-statsborgerskap som blir gitt til dem som har foreldre som ikke var latviske statsborgere før opprettelsen av Sovjetunionen (Lulle 2009). Av en befolkning på omtrent 2,3 millioner tilhører 41 % av befolkningen ingen etnisk gruppe – de er etniske latviere (Aptekar 2009). Utenom de 17 % som teoretisk sett er statsløse, er omtrent 21 % av de som ikke er etniske latviere, blitt latviske statsborgere, mens rundt 20 % av den samme gruppen er statsborger i et annet land enn Latvia (Aptekar 2009). Disse tallene kan se voldsomme ut, men skyldes strenge lover for statsborgerskap.

I følge Jackson (2004) innførte de aller fleste land som tidligere hadde vært sovjetstater, sivile eller territorielle definisjoner av statsborgerskap. Dette betød at de som bodde i landet på det tidspunktet da loven ble innført automatisk fikk statsborgerskap, uavhengig av om foreldrene var født i landet eller ikke. Det store unntaket var de baltiske landene som innførte strenge regler om statsborgerskap (Jackson 2004). Litauen ses på som det mest inkluderende når det kommer til etniske minoriteters rettigheter, mens Latvia betraktes som det mest ekskluderende av de tre (Jackson 2004). Estland har på sin side adoptert en slags hybrid av de andres politikk. Av de tre baltiske landene, er det Litauen som har færrest russisktalende innbyggere, og etter frigjøringen gav landet automatisk statsborgerskap til alle innbyggere. Estland begynte med å kreve at alle som skulle få statsborgerskap måtte ha bodd i landet før andre verdenskrig, men har etter hvert myket opp sine bestemmelser. Innen år 2000 hadde 40 % av den russisktalende befolkningen fått statsborgerskap (Aasland og Fløtten 2001, Aptekar 2009). Latvia har og hadde liknende regler for statsborgerskap som Estland, men har ikke valgt å myke opp sine restriksjoner på samme måte. Det tok lang tid før Latvia begynte med en ”nøytraliseringsprosess” for å innlemme flere etniske, hovedsakelig russisktalende,

minoriteter, og prosessen førte ikke til et stort opptak av nye statsborgere slik det gjorde i Estland (Aptekar 2009). I første omgang var det altså bare de i befolkningen som kunne bevise at de selv, eller begge deres foreldre var innbyggere i Latvia før andre verdenskrig som automatisk kvalifiserte til statsborgerskap (Jackson 2004). Senere har det blitt mulig for russisktalende å søke om statsborgerskap, men de må gjennom en rekke tester, der det viktigste er at man kan både skrive og snakke godt latvisk (Jackson 2004). Dette hindrer mange i å søke om statsborgerskap.

Ikke alle russisktalende i Latvia ønsker å bli statsborgere. Det er fortsatt mange som har forestillinger mot å lære seg latvisk fordi de finner testene, og det å sverge troskap til landet, nedverdiggende (Aasland og Fløtten 2001). Dette gjelder spesielt eldre russisktalende innbyggere. Aptekar (2009) finner også i sin studie at unge, russisktalende mennesker oppgir at de finner det bortkastet å lære seg latvisk når de kan lære seg engelsk i stedet. De ser på det som unødvendig å bruke tid på å lære seg det som, i verdenssammenheng, er et lite brukt språk.

Til slutt skal sies at det ikke er veldig store forskjeller mellom latviske statsborgere og den russisktalende minoriteten i Latvia. Selv om Aasland og Fløtten (2001) finner en viss grad av eksklusjon av russisktalende i det latviske samfunnet, skriver Aptekar (2009) at det generelt sett er positive relasjoner mellom de ulike etniske gruppene i Latvia. Det er et høyt nivå av kontakt mellom gruppene, og giftemål på tvers av bakgrunn er vanlig (Aptekar 2009).

2.2 Migrasjon

I samfunnsgeografien sier man at migrasjon må ses i sammenheng med det større konseptet ”forflytning” (eng. ”movement”), og at migrasjon spenner helt fra pendling til og fra jobb til permanent migrasjon til et annet land (Koser 2014, s. 614). I sin videste forstand kan man si at migrasjon er ”forflytning av mennesker fra et geografisk sted til et annet” (Warf 2006, s. 301). Migrasjon er ikke nytt. Mennesker har alltid beveget seg fra et sted til et annet, og man mener at menneskeheten har sprunget ut fra Øst-Afrika, for så å vandre derfra og befolke de andre kontinentene (Stalker 1994). Mennesket har fortsatt med migrasjon, drevet av ulike faktorer, for å lete etter det ideelle stedet å bosette seg og arbeide (Stalker 1994).

Man skiller mellom ulike typer migrasjon. En distinksjon er mellom permanent migrasjon, og migrasjon med intensjon om å returnere tilbake til hjemlandet etter kortere eller lengre tid (Koser 2014). Mange lever med en drøm om å returnere til hjemlandet, kanskje etter pensjonsalder når de har spart seg opp nok midler i det nye landet. Det er også vanlig å skille mellom frivillig og ikke-frivillig migrasjon og mellom de som reiser av økonomiske grunner og de som reiser av politiske årsaker. Til slutt sier Koser (2014) at man må skille mellom lovlige og ulovlige, eller irregulære, migranter. Disse distinksjonene kan være nyttige, men er ikke nødvendigvis gjensidig utelukkende. Man kan gå fra å være lovlig til ulovlig immigrant hvis man ikke fornyer visumet sitt, eller man kan reise med en intensjon om å reise tilbake om kort tid, for deretter å bestemme seg underveis for å bli lenger.

Castles og Miller (2003) presenterer i sin bok *Age of Migration* fem generelle trender i verden i dag når det kommer til migrasjon. Den første trenden er *globalisering av migrasjon*, som betyr at flere og flere land blir påvirket av fenomenet. Det betyr også at de landene som mottar migranter ser et større mangfold blant migrantene som kommer til landet. Andre trend er en *akselerasjon av migrasjon* som betyr at antall mennesker som forflytter seg er voksende i alle regioner. Trend nummer tre kaller de en *differensiering av migrasjon*, som viser til at det ikke finnes én type migrasjon, men at man har en hel rekke ulike typer. Den fjerde trenden kaller forfatterne for *feminiseringen av migrasjon*, og dette sier noe om at man har hatt et skifte i hvem som migrerer. Tidligere bestod hovedtyngden av menn, men siden 1960 har kvinner hatt en stadig større rolle i for eksempel arbeidsmigrasjon, samtidig som det også har vært en økning i andelen kvinner blant flyktninger. Trend nummer fem kjennetegnes av en *økende politisering av migrasjon*, der nasjonal politikk, regionale og bilaterale forhold, samt lands sikkerhetspolitikk, spiller inn på migrasjonsstrømmene. Sjette punkt blir lagt til av Samers (2010) og er *spredning i migrasjonsoverganger*. Med dette mener han at land hvor det lenge har vært vanligst å flytte fra, har blitt land som det er vanligere å flytte til, eller bruke som overgangsland.

2.2.1 Norge og migrasjon

Norge var lenge ikke et land man migrerte *til*, men et sted man migrerte *fra*. Fra omtrent 1825 til 1930 emigrerte 800 000 mennesker fra Norge til Amerika (Semningsen 1978, Brochmann og Hagelund 2012). I løpet av femten år på 1880- og 1890-tallet forlot en kvart million nordmenn landet for å reise til Amerika. Dette kan ses opp i mot at Norge hadde en

befolkning på under to millioner rundt 1880, som innebar en stor reduksjon i befolkningstall (Semmingsen 1978). Etter andre verdenskrig ble det jobbet for å åpne grensene mellom de nordiske landene – det skulle bli lettere å flytte til og arbeide i andre land i Norden, og denne bestemmelsen gikk igjennom i 1954 (Brochmann og Kjeldstadli 2008). Fra da av og fram til omtrent 1970 bestod innvandringen til Norge hovedsakelig av migranter fra de andre nordiske landene, samt noen fra andre vesteuropeiske land (Bratsberg, Røed, og Raaum 2014). Denne migrasjonen var stort sett knyttet til arbeid og/eller familierelasjoner.

De første migrantene som kom til Norge, i betydelig antall, og som ikke var fra Norden eller Vest-Europa, var fra Marokko og Tyrkia. Senere kom det migranter fra Asia, spesielt fra Pakistan (Brochmann og Kjeldstadli 2008). Alle disse gruppene ble i følge Brochmann og Kjeldstadli (2008) omtalt som fremmedarbeidere, og ble ansett som mer ulike og eksotiske enn arbeidsinnvandrene som hadde kommet tidligere. Den offentlige debatten om fremmedarbeiderne var både urolig og aggressiv, og det ble derfor raskt fremmet ulike forslag om begrensninger av innvandringen til Norge. Ut i fra denne debatten kom man frem til en politikk som fikk råde i lang tid. Man ønsket kun å tillate inn-migrasjon hvis det var økonomisk lønnsomt, og å utestenge de som ikke var økonomisk lønnsomme, de som kunne utgjøre en byrde for samfunnet (Brochmann og Kjeldstadli 2008).

Det siste som har spilt en stor rolle i norsk migrasjonshistorie, er Norges medlemskap i det Europeiske Økonomiske Samarbeidsområde (EØS). Medlemskapet åpnet for at alle innbyggere i et medlemsland i EU eller EØS fikk adgang til alle de andre medlemslandenes arbeidsmarkeder (Brochmann og Kjeldstadli 2008). I 2004, ti år etter at Norge fikk medlemskap i EØS, fikk EU åtte nye medlemsland som alle var tidligere Sovjetstater. Dette førte med seg en stor bølge av det som primært var arbeidsinnvandring til Norge fra de nye EU-landene (Bratsberg, Røed, og Raaum 2014).

2.2.2 Migrasjon fra Latvia

I 40 år etter andre verdenskrig var Latvia et attraktivt land å migrere *til* innad i Sovjetunionen, på grunn av større muligheter for jobb og en generelt høyere levestandard enn andre steder i unionen (Eglīte og Krišjāne 2009). I følge Šupule (2014) gikk antallet etniske latviere ned fra 77 % til 52 % mellom 1935 til 1989. De som bidro til dette var hovedsakelig fra dagens Russland, Hviterussland og Ukraina. Siden 1991 har netto migrasjon i Latvia vært

negativ, fordi det gjennomsnittlig har flyttet 1500 mennesker til Latvia, og 4000 ut av landet (Šupule 2014). Šupule (2014) identifiserer tre migrasjonsfaser etter landets selvstendighet i 1991. Den første fasen mellom 1991 og 1993 kjennetegnes av jernteppets fall og store forandringer i Latvias politiske og økonomiske system. Dette skapte grobunn for migrasjon fra Latvia. Den andre fasen, fra 1994 til 2000, kjennetegnes av mer stabile tilstander og derfor også en nedgang i antallet utenlandsmigranter. Fase nummer tre startet smått mellom 2000 og 2004 og eskalerte videre etter at Latvia ble en del av EU-samarbeidet i 2004. Da Latvia ble en del av EU, forandret også måten folk migrerte på; arbeiderne skiftet ikke nødvendigvis lenger bosted, men jobbet perioder i andre EU-land og returnerte senere til Latvia (Eglīte og Krišjāne 2009).

Bare to år etter EU-utvidelsen, hadde 39 000 latviske innbyggere i yrkesaktiv alder, bodd i utlandet. 34 600 av disse hadde reist til land som var EU-medlemmer før utvidelsen i 2004, såkalte ”gamle medlemsland” (Eglīte og Krišjāne 2009, s. 273). Landene som var mest populære for den latviske befolkningen å reise til var Storbritannia, Irland og Tyskland, mens Sverige og Danmark var de mer populære migrasjonsmålene av de skandinaviske landene (Eglīte og Krišjāne 2009). I Eglīte og Krišjāne (2009) sin undersøkelse oppgav flest migranter at de hadde tilbrakt opptil tre måneder av gangen i utlandet. I gjennomsnitt svarte 80 % av mennene og 85 % av kvinnene at de ikke hadde tilbrakt mer enn to år i utlandet til sammen, mens rundt 10 % av begge kjønn hadde bodd i utlandet mellom tre og fire år til sammen. Bare 3,5 % av informantene hadde tilbrakt mer enn 10 år i utlandet. Forfatterne peker på at det er store variasjoner i alder med tanke på hvor mye tid folk har tilbrakt i utlandet.

Gjennomsnittsalderen i utvalget til Eglīte og Krišjāne (2009) for de som hadde arbeidet i utlandet, var 36 år for menn og 35 år for kvinner. Av alle som hadde jobbet i utlandet, uavhengig av lengde på oppholdet, var den største gruppen de mellom 20 og 29 år. Forfatterne har også tatt for seg migrantenes motivasjoner for flytting, og overveldende mange, 67,7 % av mennene og 62,7 % av kvinnene, oppgav at de reiste til utlandet på grunn av høyere lønninger i andre land. Den nest vanligste motivasjonen var at man ønsket å få erfaring, 21,5 % av mennene og 24,5 % av kvinnene oppgav dette som en grunn. På tredje plass finner man ønsket om å lære et nytt språk, og det er det 8,6 % og 7,7 % som oppgav som grunn. Hvilke grunner folk oppgav varierer også mellom mottakerland, der for eksempel ”arbeidsgiver sendte meg” var den vanligste grunnen for de som hadde arbeidet i

Tyskland og Sverige, mens ”bedre lønn enn andre steder” ble oppgitt oftest blant dem som hadde vært i Storbritannia og Irland.

2.2.3 Arbeidsmigrasjon

I følge Stortingsmelding nummer 18 (Arbeids- og Inkluderingsdepartementet 2008) om arbeidsinnvandring, defineres en arbeidsinnvandrer som ”en innvandrer som har arbeid som grunnlag for oppholdet”. De som har familietilknytning, utdanning, flukt eller andre humanitære forhold som grunnlag for innvandringen, regnes derimot ikke som arbeidsinnvandrere. I følge den samme rapporten kommer brorparten av arbeidsinnvandrerne til Norge fra andre nordiske land, Polen og de baltiske landene. I følge Friberg (2006) kan man innenfor EU og EØS skille mellom fire ulike typer arbeidsinnvandrere til Norge. De første er individuelle arbeidssøkere som søker ansettelse hos en norsk virksomhet, altså en ganske enkel relasjon mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Den andre kategorien er utstasjonerte arbeidstakere, som vil si ansatte i et utenlandsk firma som er sendt til Norge for å jobbe med et oppdrag i regi av sin lokale arbeidsgiver. Kategori nummer tre omfatter arbeidstakere som er ansatt gjennom et bemanningsbyrå, leiefirma eller gjennom liknende ordninger. Til slutt omfatter arbeidsinnvandring de som kommer til Norge for å arbeide som selvstendig næringsdrivende, altså drive sitt eget firma eller sin egen virksomhet i Norge. Man kan også, i følge Friberg (2006), inkludere uregistrerte jobbsøkere og svart arbeid, men dette blir ofte ikke inkludert i den offentlige statistikken.

Sirkulær arbeidsmigrasjon

Sirkulær arbeidsmigrasjon defineres av Seip, Reegård, og Skaland (2010) på samme måte som arbeidsmigrasjon er definert over, og det er ikke bestemte forskjeller mellom disse to – sirkulær arbeidsmigrasjon er også arbeidsmigrasjon. Sirkulær arbeidsmigrasjon vil bli brukt i denne oppgaven for å beskrive de migrantene som reiser til et annet land i maksimum seks måneder av gangen før de returnerer til hjemlandet i noen måneder, for deretter å komme tilbake og jobbe igjen. En borger i et EU- eller EØS-land, kan fritt reise for å arbeide i et annet EU- eller EØS-land. En innbygger fra et EU- eller EØS-land kan oppholde seg i Norge i inntil seks måneder uten å registrere seg hos folkeregisteret (Friberg, Dølvik, og Eldring 2013). Man er derfor unnlatt fra å betale skatt til Norge, og man kan fortsatt skatte til hjemlandet. Arbeidstakere kan altså i teorien jobbe i Norge, i perioder på seks og seks måneder med opphold i mellom i hjemlandet, uten å skatte til Norge. På denne måten kan

man tjene mer penger på en norsk lønn. Man har krav på noen ytelser etter dag én i Norge, men man har for eksempel ikke krav på varige ytelser som alderspensjon før man har oppholdt seg i landet tre år sammenhengende (Friberg, Dølvik, og Eldring 2013). Sirkulær arbeidsmigrasjon kan gi arbeidstakeren fordeler, men kan også føre med seg uforutsette ulemper. Hvis man blir syk på en tur til hjemlandet, kan man risikere å ikke ha opparbeidet seg rett til sykepenger verken i Norge eller i hjemlandet. Žabko (kommende publikasjon) påpeker at dette er en negativ side av sirkulær migrasjon som ofte ikke blir viet mye oppmerksomhet.

2.3 Øst-Europa og EU-utvidelsen

2.3.1 EU-utvidelsen

I 2004 ble åtte tidligere kommunistiske land, i tillegg til Malta og Kypros, innlemmet i den Europeiske Unionen, og i 2007 fulgte Bulgaria og Romania med sine EU-medlemskap (Rowthorn 2009). På svært kort tid fikk EU over 100 millioner nye innbyggere, som betød at unionens innbyggertall steg med en tredjedel nesten over natta. Galgóczi, Leschke, og Watt (2009) påpeker at dette var en type etterlengtet forsoning i Europa, hvor all tidligere fiendtlighet og politisk separasjon var over. I prinsippet utvidet man 'de fire friheter' i EU til å også gjelde for de nye medlemsstatene. De fire friheter innebærer; fri bevegelse av kapital, varer, tjenester og mennesker gjennom hele det nye EU (Galgóczi, Leschke, og Watt 2009). Den kanskje viktigste konsekvensen ble åpningen av nasjonale arbeidsmarkeder for innbyggere i alle EU-land, som var spesielt interessant for innbyggerne i de nye medlemslandene (Galgóczi, Leschke, og Watt 2009). Den gjennomsnittlige inntekten per innbygger i de nye medlemslandene var 40 % lavere enn i de gamle medlemslandene, og dette førte til at mange ropte varsku om en stor bølge med nye migranter som ville flomme over grensene til de gamle medlemslandene for å utnytte forskjeller i lønn (Rowthorn 2009). Mest bekymring ble ytret fra Tyskland og Østerrike, som deler felles grense med flere av de nye medlemslandene (Rowthorn 2009). Frykten, både i Norge og andre gamle medlemsstater, bunnet i en antakelse om at hordene med ny arbeidskraft ville bli en stor belastning for velferdsstatene og undergrave nasjonale arbeidslivsstandarder (Dølvik og Friberg 2008).

2.3.2 Arbeidsmigrasjon til Norge etter EU-utvidelsen

I mai 2008, litt over fire år etter utvidelsen, hadde nesten 74 000 personer fra nye medlemsland i EU fått arbeidstillatelse i Norge, og flertallet jobbet innen bygg, industri,

landbruk og privat tjenesteyting (Dølvik og Friberg 2008). I følge Friberg, Dølvik, og Eldring (2013) hadde 126 000 migranter kommet til Norge fra de nye medlemslandene mellom 2004 og 2011. Vi vet også at det til en hver tid er mange uregistrerte, midlertidige migranter i landet. I tillegg til migrantene fra ”nye” medlemsland, ankom omtrent samme antall migranter fra de ”gamle” medlemslandene. Samlet sett kom omtrent 300 000 migranter fra EU i perioden 2004 til 2011 (Friberg, Dølvik, og Eldring 2013). Dette kan ses i sammenheng med at mange mistet jobben under den økonomiske krisen i 2008, også i gamle medlemsland. I de første årene etter 2004 mottok Norge flere arbeidsinnvandrere enn alle de andre nordiske landene til sammen, og Polen pekte seg ut som det viktigste avsenderlandet etterfulgt, av Litauen (Friberg, Dølvik, og Eldring 2013).

I 2008 skrev Dølvik og Friberg (2008) at man i Norge ikke hadde opplevd et slikt press på velferdsstaten som man fryktet før utvidelsen, men konsekvenser i form av sosial dumping er observert, som igjen kan sies å ha vært med på å true norske arbeidslivsstandarder. Norge og de andre landene i Norden har ikke, i motsetning til mange land i EU, en lovfestet minstelønn, og dette pekes ut som en bidragsytende faktor til sosial dumping (Eldring og Alsos 2012). Et av tiltakene for å få bukt med uønsket sosial dumping har vært å ta i bruk loven om allmenngjøring, som ble vedtatt i Stortinget i 1993. Loven om allmenngjøring innebærer

[...]at deler av tariffavtalene gjennom forskrift blir gjort gjeldende for angitte yrker, arbeidsoppgaver og/ eller bransjer innenfor et geografisk område. I praksis innebærer dette blant annet innføring av en tidsavgrenset offentlig minstelønnsbestemmelse i de berørte bransjene og fagområdene (Eldring 2010, s. 59).

I første omgang begjærte LO allmenngjøring av tariffavtale allerede 1. desember 2004, men den omfattet bare syv landbaserte petroleumsanlegg (Eldring 2010). Etter hvert som man observerte det økende problemet, ble følgende tariffavtaler allmenngjort: Byggfagsoverenskomsten for hele Norge, Elektrofagsoverenskomsten for Oslo og Akershus, Verkstedsoverenskomsten for skips- og verftsindustrien og Overenskomsten for jordbruks- og gartnerinæringene for hele landet (Eldring 2010, s. 59). Dette betød at i 2010 bestemte tariffavtalen minimumslønnen for følgende bransjer og områder: byggebransjen i hele landet, elektrikere i Oslo og Akershus, hele skips- og verftsindustrien og for de som jobbet i jordbruket og gartner næringen i hele landet. Dette var uavhengig av om man var norsk eller

utenlandsk arbeidstaker. Senere har man også allmenngjort tariffavtalen for renholdsbransjen, der loven trådte i kraft 27. november 2014, og senere deler av tariffavtalen i fiskeindustrien, der loven trådte i kraft 1. februar 2015 (Arbeidstilsynet 2014, Ødegård 2014). Eldring (2010) skriver at undersøkelser i blant annet byggebransjen i Oslo etter allmenngjøringen viste at tiltaket har hatt begrenset effekt. En av fire sa at de tjente mindre enn 80 kroner i timen og 20 % av respondentene sa at de ikke betalte skatt – verken til Norge eller hjemlandet. Arbeidstilsynet mener derimot at allmenngjøringen har hatt positivt utfall fordi det har blitt færre tilfeller av *grov* sosial dumping (Eldring 2010).

2.4 Møtet med det norske arbeidsmarkedet

Latvierne i Norge, som denne oppgaven handler om, kommer til et land der arbeidsmarkedet fungerer annerledes enn det arbeidsmarkedet de er vant til. Hvordan det norske arbeidsmarkedet fungerer er viktig å vite noe om, for å kunne svare på hvordan informantene manøvrerer seg i arbeidsmarkedet når de kommer til Norge. Videre følger en diskusjon om det norske arbeidslivet og hvilke prinsipper vi bygger vårt nåværende arbeidsliv på.

2.4.1 Den norske samfunnsmodellen

Anne Lise Ellingsæter beskriver den norske samfunnsmodellen slik

[d]en norske samfunnsmodellen kan betegnes som en koordinert markedsøkonomi støpt i en velferdskapitalisme av sosialdemokratisk tapning. Det er en korporativ forhandlingsmodell kombinert med en velferdsstat med universalistiske trekk, med en relativt høy grad av dekommodifisering av arbeidskraften – sosiale ordninger som minsker individets økonomiske avhengighet av arbeidsmarkedet (Ellingsæter 2009, s. 95).

Samfunnsmodellen sier noe om hva slags prinsipper og verdier det norske samfunnet er bygget på, og ut i fra samfunnsmodellen har vi også utviklet arbeidslivet til slik det ser ut i dag. Ellingsæter sier at det norske samfunnet kan betegnes som en velferdskapitalisme som er basert på en sosialdemokratisk ideologi og styremåte. Ut i fra dette har man utviklet en koordinert markedsøkonomi som kjennetegnes av koordinasjon og langsiktighet. Den er basert på sterke samarbeidsrelasjoner mellom banker og bedrifter, bedrifter i mellom, mellom bedrift og arbeidstaker, og mellom staten og partene i arbeidslivet (Tranøy og Østerud 2001, s. 25). Den norske velferdsmodellen er i følge Ellingsæter (2009) basert på en

grunnforestilling om rettferdig fordeling og orienterer seg mot full sysselsetting – alle som kan jobbe, skal jobbe. Når det gjelder det norske arbeidslivet har man hatt tre store maktinstitusjoner som samhandler: eiermakten, de som eier produksjonsmidlene og som vanligvis omtales som arbeidsgiver, samfunnsmakten, eller staten, og arbeidermakten, som oftest representert gjennom fagforeningene (Ellingsæter 2009).

Den norske samfunnsmodellen kjennetegnes også av den korporative forhandlingsmodellen, også kalt trepartssamarbeidet. Trepertssamarbeidet beskriver hvordan man blir enige om vilkårene for norske arbeidstakere – gjennom forhandlinger der både arbeidstakere, representert gjennom sine organisasjoner, arbeidsgiver, også representert av sine organisasjoner, og staten er representert (Ellingsæter 2009). Spesielt for Norge er at man har sentraliserte felles forhandlinger, med sterke kollektive aktører nemlig arbeidstaker- og arbeidsgiverforeningene (Levin et al. 2012). Levin et al. (2012) trekker også frem at de norske forhandlingene, i motsetning til mange andre land, følger gitte spilleregler og foregår nesten alltid på en rasjonell og disiplinert måte. Den viktigste avtalen som inngås under lønnsforhandlinger er Hovedavtalen, som inngås mellom de to største arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene – LO og NHO (Levin et al. 2012). Denne avtalen er viktig fordi den favner flest mennesker, og er derfor retningsgivende for andre. Hovedavtalen er en av flere tariffavtaler som inngås mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, og en tariffavtale etablerer rettigheter og plikter for de respektive organisasjonene. Hvis man etter at avtalen er inngått, ikke overholder rettigheter eller plikter, kan organisasjonen bringes inn for Arbeidsretten eller en voldgiftsordning som partene har blitt enige om (Stokke, Nergaard, og Evju 2013). Norge har det som kan kalles for et tykt arbeidsregime, hvor et arbeidsregime kan defineres som "[...]legale, frivillige og sedvanemessige rammer for arbeidspraksis" (Ellingsæter 2009, s. 89). Dette betyr at vi har et arbeidsliv med et stort antall reguleringer og et stort omfang av avtaler på ulike nivåer i arbeidslivsreguleringen (Ellingsæter 2009).

2.4.2 Lønnsdannelse

I følge Fennefoss og Høgsnes (2003) er lønnsdannelsen en strukturerende kjerne både i det norske arbeidslivet, men også i samfunnslivet generelt. Lønnen for en yrkesaktiv person er viktig ikke bare når man jobber, men vil også gi utslag for pensjon eller andre ytelser som man får rett på som norsk arbeidstaker (Fennefoss og Høgsnes 2003). Internasjonalt er Norge kjent for høye lønninger med små forskjeller i lønn. Da andre land begynte å desentralisere

lønnforhandlinger på 1980- og 1990-tallet, fortsatte Norge med en sentralisert forhandlingsmodell (Fennefoss og Høgsnes 2003). Dette betyr at Norge fortsatt bruker trepartsmodellen som har blitt beskrevet over, selv om mange andre vestlige land gikk over til forhandlinger mellom organisasjoner, eller personlige forhandlinger mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Norge har en lang tradisjon for fagforeninger, som strekker seg tilbake til dannelsen av LO i 1899. Den første arbeidsgiverforeningen, forgjengeren til NHO, Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F), ble stiftet allerede året etter (Stokke, Nergaard, og Evju 2013). Å være fagorganisert innebar tidligere at man var medlem av LO, men på 1970-tallet brøt flere forbund ut av LO og dannet egne forbund. Eksempler på slike forbund er Akademikernes Fellsorganisasjon (AF) som ble stiftet i 1974 eller Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS) som ble etablert i 1977 (Fennefoss og Høgsnes 2003). Ettersom flere og flere ble organisert ut i fra hvilken yrkesgruppe de tilhørte, eller fordi de hadde tilhørighet til en yrkesprofesjon, ble lønnskampen i mye større grad dreiet bort fra å handle om absolutt lønn, altså kampen om reallønnsvekst, til å ha fokus på relative lønninger (Fennefoss og Høgsnes 2003).

I mange andre land bestemmes lønn av tilbud og etterspørsel av arbeidskraft. Det vil si at hvis det er mange som enkelt kan overta en jobb, har man lite å forhandle med om lønn, og får mest sannsynlig dårlig betalt. Slik er det ikke i Norge (Fennefoss og Høgsnes 2003). Noe som, kanskje overraskende, heller ikke er spesielt viktig, er forhandlingsstyrken til arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene (ibid). Det som i større grad er avgjørende er hvilke krav og tilbud som oppfattes som legitime av politikere, institusjonelle aktører, media og folk flest (Fennefoss og Høgsnes 2003). Hvilke normer og rettferdighetsprinsipper som har størst oppslutning blant disse gruppene blir avgjørende for hva slags lønnsfordeling man til slutt ender opp med (ibid). Fennefoss og Høgsnes (2003) skriver videre at det avhenger av hvilken posisjon man har i arbeidsmarkedet om dette er et fordelaktig utgangspunkt fordi forhandlingsstyrke også har noe å si. De gruppene som derfor vil komme best ut av at lønnsdannelsen i stor grad baserer seg på rettferdighetsprinsipper, vil være yrkesgrupper med svak forhandlingsstyrke og markedsposisjon.

I norsk lønnsdannelse har man, i følge Fennefoss og Høgsnes (2003, s. 117) arbeidet ut i fra seks fordelingsprinsipper for å vurdere den interne lønnsfordelingen blant arbeidstakere. Disse er selvsagt mer eller mindre rendyrkede og lyder som følger:

1. Lik lønn for likt arbeid
2. Lik lønn for arbeid av lik verdi
3. Lønn etter ansvar og/eller utdanning
4. Lønn etter behov
5. Lik lønn uavhengig av type arbeid og innsats
6. Lønn etter ytelse

Det første prinsippet, om lik lønn for likt arbeid, har lange tradisjoner i Norge. Man har ikke lov til å betale arbeidstakere som gjør samme arbeid, ulik lønn. Dette betyr at lønningen ikke skal være avhengig av hvor man er ansatt. Prinsippet er som oftest utgangspunktet for felles tariffavtaler i en bransje (Fennefoss og Høgsnes 2003). Det andre prinsippet er en variasjon av det første, men har blitt utarbeidet på bakgrunn av at man har sett lønnsforskjeller i henholdsvis mannsdominerte og kvinnedominerte yrker. Det tredje prinsippet er ganske selvforklarende og handler om at man skal få uttelling for høyere utdanning eller hvis man har mer ansvar enn andre ansatte. Det fjerde prinsippet henger delvis sammen med lønnsdiskriminering av kvinner. Fram til ca. 1960 fantes egne tariffer for kvinner, og videreføringen av dette handler om at ulike grupper bør ha lønn på et visst minstenivå, ut i fra økonomiske og sosiale behov. Poenget er ikke at alle skal ha samme, eller likere lønn, men at alle skal ha *nok* til å leve. Det femte prinsippet handler om at blant annet LO i de siste førti årene har kjempet for reduserte lønnsforskjeller i det norske samfunnet. Målet bak dette prinsippet har altså vært å gjøre avstanden mellom de som tjener minst og de som tjener mest mindre. Det skal bidra til å gjøre det norske samfunnet egalitært. Lønn etter ytelse betyr nettopp dette. Man skal få lønn ut i fra det arbeidet man faktisk gjør. Dette prinsippet forbindes kanskje først og fremst med akkordarbeid, der man får betalt per enhet i stedet for bli betalt per time eller få fast månedslønn. Noen av prinsippene kan virke motstridende, derfor legger ulike arbeidstakerorganisasjoner mer eller mindre vekt på ulike prinsipper.

2.4.3 Arbeidstid

Den andre delen som ofte blir satt fokus på i det norske arbeidsregimet er regulering av arbeidstid. Lønndannelsen i arbeidslivet blir som oftest i Norge regulert gjennom trepartssamarbeidet slik jeg har skissert over. Reguleringer om andre forhold blir derimot bestemt gjennom både lover, reguleringer og normer. Dette inkluderer også arbeidstid. Den

første loven om arbeid i Norge kom i 1892 og het ”Lov om fabrikkettersyn”, og inkluderte blant annet forbud mot barnarbeid i fabrikker (Levin et al. 2012). Barnarbeid var i følge Levin et al. (2012) ikke et stort problem i norske fabrikker, men loven var likevel av stor betydning. Loven markerte at storsamfunnet kunne gripe inn med en lovendring, som ville påvirke forholdene mellom arbeidstaker og arbeidsgiver – det var ikke lenger fritt frem til å behandle sine ansatte som man ville. Arbeidstidsregulering var en gjennomgående kampsak for arbeiderbevegelsen, og handlet i første omgang om hvordan man skulle unngå utmattelse og død. Senere ble det et bidrag for å regulere at arbeidere skulle leve et tilfredsstillende liv også utenfor arbeidsplassen (Ellingsæter 2009).

De lover og reguleringer vi har i dag er ikke utarbeidet med utgangspunkt i det arbeidslivet vi har nå. Store deler av de norske lovene ble utformet i tiden etter andre verdenskrig, og dette gjelder også lovene i arbeidslivet. Samfunnet i etterkrigstiden kan betegnes som et industrisamfunn, og lovene bar også preg av dette (Levin et al. 2012). Senere har man fått mer generelle formuleringer av de samme lovene. Ferieloven ble innført i 1947 og gav de fleste grupper rett til tre uker ferie i løpet av ett år, og fra slutten av 1960-tallet begynte 5-dagers uke å bli en norm (Ellingsæter 2009). Det var ikke før i 1976 at man fikk igjennom at en ”normal” arbeidsuke var på 40 timer (Engelstad et al. 2003). Dette er fortsatt lovfestet. Under oppgjøret i 1986 ble det bestemt at 37,5 timer i uken var standarden i de fleste overensstemmelsene, og dette har fortsatt å være den avtalefestede arbeidstiden (Stokke, Nergaard, og Evju 2013).

I følge Nicolaisen (2001) er den allmenne oppfatningen at normalarbeidsdagen ligger mellom 07.00 og 17.00, selv om selve begrepet ikke brukes i for eksempel arbeidsmiljøloven. Hun skriver at normalarbeidsdagen kommer tydeligst til syne gjennom sosial praksis, ved at ulike institusjoner som barnehage og skole og åpningstider i banker og butikker er tilpasset denne typen arbeidsdag. Fra slutten av 1980-tallet har norske arbeidsgivere argumentert mot en standardisert arbeidsdag, fordi de mener den begrenser muligheten for fleksibel bruk av arbeidskraft. Dette er fordi bruk av arbeidskraft utenfor tidsrommet som blir ansett som normal arbeidsdag, blir kostbart hvis arbeidsgiver for eksempel må betale kveldstillegg, helgetillegg og/eller overtidstillegg (Ellingsæter 2009). I følge Ellingsæter (2009) er Norge det landet der færrest i befolkningen jobber ”lang arbeidstid”. Bare 3 % av den norske befolkningen overstiger 48 timer arbeidstid i uka, men det er utbredt hos spesielle grupper som ledere, advokater og innen finans- og IT-bransjen.

2.5 Integrasjon

I denne delen har jeg valgt å fokusere på bidrag som kan si noe om migranternes følelse av tilhørighet, og grad av integrasjon i mottakerlandet. Denne oppgaven dreier seg om Norge som mottakerland, og hovedtyngden ligger derfor på norske forhold. Jeg vil først ta for meg noe teori om integrasjon, før jeg går over til å skissere opp hvordan den norske strategien rundt inkludering av innvandrere har vært.

Ulike land opererer med ulike strategier for integrering av migranter og Samers (2010) skiller mellom *assimilering*, *multikulturalisme* og *integrasjon*. Assimilasjonsstrategier er nå mest fremtredene i land som Frankrike og Japan, og kjennetegnes av at det er en forventning om at migrantene skal gi opp sine distinkte språklige, kulturelle eller sosiale karakteristikk og bli ”i ett” med majoritetsbefolkningen (Castles og Miller 2003, s. 250). Den franske assimileringstanken går ut på at man ønsker at migranter skal bli integrert i det politiske samfunnet og da antar man at dette også vil føre med seg kulturell integrasjon (Castles og Miller 2003). Assimilasjon har stort sett blitt forstått på tre ulike måter: for det første som at migranter tilpasser seg, eller burde tilpasse seg, mottakerlandets dominerende kulturelle ideer og praksiser. For det andre at migranter burde oppnå den samme sosiokulturelle statusen som en ’gjennomsnittlig’ person født i landet. Eller, for det tredje, at migrantene utvikler et romlig mønster, i form av bosted og arbeid, som ikke avviker fra de romlige mønstrene som de dominerende gruppene (Samers 2010, s. 270). De fleste land har gått bort i fra en uttalt assimileringstrategi for migranter som kommer til landet, dette skyldes mest sannsynlig de dårlige konnotasjonene til dette begrepet, som for eksempel vold og undertrykkelse (Fernandes 2011).

Andre land, som USA, Canada og Sverige, tar utgangspunkt i en multikulturell tilnærming til migrasjon og migranter. Landene forholder seg til multikulturalisme på to ulike måter. På den ene siden har man USA, der man aksepterer ulikheter og at det eksisterer etniske fellesskap, men der staten ikke vil involveres i å opprettholde de etniske kulturene (Castles og Miller 2003). På den andre siden har land som Sverige og Canada en litt annen innfallsvinkel, der multikulturalisme både betyr at man aksepterer at det finnes grupper som er annerledes enn majoriteten, samtidig som staten skal være med på å sikre like rettigheter for alle minoriteter i landet (Castles og Miller 2003).

Ordet integrasjon er egentlig hentet fra matematikken, men som menneskelig prosess handler integrasjon om

[...]hvordan sosialisering, gjennom normer og forventningsdannelse, bidrar til å skape et sosialt samhold og samfunnsmessig stabilitet [...]Integrasjon [...] innebærer læring av og tilpasning til samfunnets verdigrunnlag – prosesser som knytter individet til samfunnet (økonomisk og sosialt) og skaper tilhørighet og lojalitet (Brochmann 2006, s. 373).

Integrasjon er altså en prosess der man lærer om et annet samfunn, og gjennom denne prosessen blir tilhørighet og lojalitet skapt. Integrasjon kan sies å være variasjoner mellom de begrepene jeg akkurat har gjennomgått – alt fra en idé om assimilasjon til et ønske om et multikulturelt samfunn. Samers (2010) skriver at integrasjon betyr ulike ting i ulike land, og det varierer også mellom grupper hvilken måte man ser på som best eller mest gjennomførbar.

I følge Brochmann (2006) signaliserer norsk innvandringspolitikk en dobbelthet fordi den på den ene siden signaliserer at man ikke ønsker en stor innvandring til Norge, men man kan ikke fri seg fra EØS-reglene. Politikken sier også at når innvandrere først kommer til Norge, skal de innlemmes i det norske samfunnet. Statens rolle blir å tilrettelegge for positive holdninger i befolkningen, slik at integreringsprosessen skal være så vellykket som mulig (Brochmann 2006). Da Norge begynte å motta større mengder med innvandrere på begynnelsen av 1970-tallet, fokuserte man på at man ikke skulle overstyre deres kultur (ibid). Fokuset var på kulturbevaring, men dette har man nå i større grad gått bort i fra. Utover 1980- og 1990-tallet ble fokuset dreiet over til å handle om gjensidighet og at man også hadde en plikt, når man har valgt å bo i Norge, til å delta. I Stortingsmelding nr. 39, fra 1987/88 ble det trukket frem at innvandrere, i likhet med andre nordmenn, må respektere lover og grunnleggende verdier i samfunnet (Brochmann 2006, s. 375-376). Verdiene som blir spesifisert er respekt for demokratiet, likestilling mellom kjønn og barns rettigheter, samtidig påpekes det at man ikke har rett til å stille seg utenfor det norske samfunnet ved å nekte å lære seg norsk eller å tilegne seg kunnskaper om det norske samfunnet (Brochmann 2006).

På begynnelsen av 1990-tallet hadde man en generell satsning på å få flere ut i arbeid i Norge, nå ofte omtalt som ”inkluderende arbeidsliv” eller ”arbeidslinja”, og dette har også i økende grad blitt en del av innvandringspolitikken (Øverbye 2011). Brochmann og Hagelund

(2012) peker på at språkkunnskaper har blitt trukket frem som avgjørende for muligheten til å få jobb i Norge. Helt fra 1970-tallet har dette vært fokus for politiske debatter.

3 Metode

Utgangspunktet for denne oppgaven var at jeg ønsket å vite noe mer om hvordan latviske migranter selv opplevde flyttingen til Norge, sine motiver og sitt opphold i Norge. Å få tak i denne typen opplysninger krever en nærhet til informantene og materialet man skal jobbe med. Derfor ble en kvalitativ tilnærming det naturlige valget. Ved å benytte meg av kvalitative intervjuer har jeg fått mulighet til å skaffe mye informasjon fra ulike informanter som har gitt meg et rikt datamateriale til analysen.

3.1 Valg av tema og metode

Det første jeg bestemte meg for da jeg startet på denne oppgaven var oppgavens tema og hvilken forskningsmetode jeg ønsket å benytte meg av. Valget av disse var avgjørende for resten av oppgaveprosessen, fordi det satte rammene for hvordan jeg har tenkt om prosjektet fra dag én. Tema og metode har formet hvilke spørsmål jeg har reflektert over mens jeg har laget forskningsdesign og hvilke spørsmål jeg har tatt med meg videre til informanter eller andre nøkkelpersoner.

3.1.1 Valg av tema og fokus

Etter første semester på masterstudiet, og etter å ha tatt mitt første fag i arbeidsgeografi, forstod jeg at jeg gjerne ville skrive master innenfor denne fagretningen. Jeg ble spesielt interessert i det vi lærte om arbeideres handlingsrom, og hvordan samfunnets strukturer kan virke både muliggjørende og begrensende for arbeidere. Jeg kontaktet derfor Sylvi Endresen, som ble min veileder, og som da var i gang med Vikarbyråprosjektet⁶. Hun tilbød meg å være knyttet til prosjektet hvis jeg ønsket å konsentrere meg om Latvia som studieområde.

Jeg synes Latvia var et interessant case av mange grunner, blant annet fordi landet har en spennende historie som kommer til uttrykk i dagens Latvia. I tillegg har den norske forskingen på arbeidsinnvandring fra Øst-Europa i stor grad dreid seg rundt arbeidere fra Polen. Derfor synes jeg det ville være spennende å finne ut av hvordan arbeidere fra andre østeuropeiske, opplever arbeidsmigrasjon.

⁶ Vikarbyråprosjektet er forkortelsen vi har brukt om prosjektet "The impact of temporary work agencies on the politics of work".

3.1.2 Kvalitativ metode

I samfunnsgeografien skiller vi hovedsakelig mellom kvalitativ og kvantitativ metode.

Kvantitativ metode innebærer at man samler inn data som er målbare og som kan kategoriseres. Metoden kjennetegnes av at man inkluderer mange enheter (deltakere) som kan gi oss bred informasjon (Larsen 2010, s. 23-24). Det tyngste argumentet for å bruke kvantitative metoder er at man ut i fra sine resultater, hvis man har et tilstrekkelig stort utvalg, kan generalisere resultatene til å gjelde for en hel befolkning. I følge Larsen (2010) er andre fordeler med kvantitative metoder at det er tidsbesparende og at de som svarer er helt anonyme, som kan bidra til at man får ærligere svar. En ulempe med kvantitative metoder er at man ikke kan være sikker på at man faktisk stiller de riktige spørsmålene for å få svar på den problemstillingen man har laget. Man har ingen mulighet til å snakke med respondentene på forhånd og da kan det være vanskelig å tilpasse forskningsopplegget underveis (Thagaard 2009). Dette gjør kvantitative metoder mindre fleksible.

På mange måter kan vi si at kvalitative og kvantitative metoder er motsetninger, men det er nok mer fruktbart å se på de ulike metodene heller som komplementære. Kvalitative metoder kjennetegnes av at man har få enheter og at man går i dybden på temaet. Fokuset ligger på å skape en helhetsforståelse. Siden man har få enheter, kan ikke resultatene fra en kvalitativ undersøkelse generaliseres til en hel befolkning. En kvalitativ problemstilling har som formål å utvikle en forståelse av sosiale fenomener basert på analyse (Thagaard 2009, s. 18). På bakgrunn av denne analysen kan man argumentere for at resultatene av undersøkelsen er overførbare til andre liknende situasjoner med liknende forhold (Thagaard 2009).

I min oppgave har valget falt på en *kvalitativ metodisk tilnærming*. Grunnen til at jeg valgte kvalitativ retning, var at dette ville gi mest fruktbare data, med tanke på oppgavens tema og forskningsspørsmål. Jeg ønsket å fokusere på mine informanternes egen forståelse av migrasjon, livet i Norge, samt deres oppfatning av livet i Latvia, for å kunne si noe om hvordan de opplever sitt handlingsrom og autonomi. Dette er tema og spørsmål som vanskelige, om ikke umulige å måle på noe vis. Det var vanskelig på forhånd å skulle si noe om hvilke alternative svar informantene kunne ha på spørsmålene mine. Å utarbeide et spørreskjema ville derfor vært både vanskelig og ikke spesielt nyttig. Jeg valgte en kvalitativ tilnærming fordi det har fordelen av å være en fleksibel fremgangsmåte og fordi man har, slik som Thagaard (2009) skriver, en nærhet til de som deltar i forskningsprosjektet som ikke er

mulig med en kvantitativ tilnærming. Jeg hadde en rekke spørsmål som jeg ønsket å finne svar på, men jeg var like opptatt av å finne ut av hvilke historier informantene kunne fortelle utover de spesifikke spørsmålene jeg tok med meg inn i samtalene våre. Jeg tilstrebet dialog i intervjusituasjonen.

3.1.3 Det kvalitative forskningsintervjuet

Da jeg først bestemte meg for en kvalitativ tilnærming, måtte jeg også bestemme meg for hvordan jeg ønsket å gjennomføre undersøkelsen. Her valgte jeg å gjennomføre intervjuer, hovedsakelig mellom meg og én informant, men jeg gjennomførte også gruppeintervjuer. Jeg valgte å gjennomføre intervjuer fordi dette er en måte å få tak i mange opplysninger om en eller flere personer i løpet av kort tid. Skulle jeg for eksempel gjennomført deltakende observasjon ville jeg trengt mer tid enn en masteroppgave gir rom for, for å få gode data. I følge Kvale og Brinkmann (2010) er formålet med det kvalitative forskningsintervjuet å forstå dagliglivet til den personen man snakker med, fra personens ståsted.

Forskningsintervjuet er altså en måte å få frem folks opplevelser, tanker og meninger på, uten at en skal møtes med forskerens perspektiv. Tjora (2012) skriver at slike typer intervjuer er basert på et fenomenologisk perspektiv, der forskeren ønsker å både finne ut av informantens opplevelser og i tillegg hvordan informanten selv reflekterer rundt sin egen situasjon og sine egne meninger. Jeg var ute etter å finne ut hvordan mine informanter opplever sin migrasjonsprosess og samtidig hvordan de skaper mening rundt sin egen situasjon og sin egen hverdag. I utgangspunktet er dataene svært subjektive og personlige, men siden jeg også har spurt informantene om deres egne konkrete situasjoner og forhold, vil det også være mulig å si noe om samfunnsmessige strukturer og sammenhenger ut i fra deres erfaringer.

Kvalitative forskningsintervjuer kan organiseres på ulike måter og det er vanligst å benytte seg av en av tre tilnærminger. Thagaard (2009) kaller disse strukturert tilnærming, lite strukturert tilnærming og delvis strukturert tilnærming. Dette handler om i hvor stor grad jeg som forsker styrer samtalen med forhåndsbestemte og nedskrevne spørsmål. Dette henger tett sammen med hvordan man utformer intervjuguiden. En strukturert tilnærming vil ha helt konkrete spørsmål, kanskje også med svaralternativer, mens en lite strukturert tilnærming kan bety at man bare har skrevet ned tema man vil gå igjennom eller at man ikke bruker intervjuguide i det hele tatt. Siden jeg ikke hadde erfaring med å gjennomføre kvalitative intervjuer, men ville at informantene skulle ha spillerom til å dele opplysninger som jeg ikke

direkte spurte etter, valgte jeg en delvis strukturert tilnærming. Det vil si at jeg valgte å sette opp konkrete spørsmål som oppfordret til åpne svar. Informantene ble ikke ledet til å beskrive sine opplevelser og tanker på en spesiell måte, men kunne selv bestemme på hvilken måte de ville svare på spørsmålene. Se vedlegg nr. 2 og 3 for en kopi av den siste utgaven av intervjuguidene som ble brukt. Grunnen til at jeg forandret på intervjuguiden underveis var fordi jeg fikk ny kunnskap etter hvert intervju. Videre utviklet problemstillingene seg, og intervjuguiden måtte forandres deretter.

3.2 Rekruttering og gjennomføring

Rekruttering til og gjennomføringen av feltarbeidet ble gjennomført i flere omganger med ulike strategier. Første omgang med datainnsamling ble gjennomført fra september til november 2014 i Oslo- og Drammensområdet. Andre omgang med datainnsamling ble gjort i løpet av en helg i januar 2015 i Gudbrandsdalen, mens den siste delen av datainnsamlingen ble gjennomført i slutten av februar 2015 i forbindelse med feltarbeid for forskningsgruppa på Vikarbyråprosjektet. Den siste delen av innsamlingen ble gjennomført i Vesterålen.

3.2.1 Utvalg og rekruttering av informanter

I denne oppgaven har jeg benyttet meg av det Thagaard (2009) kaller strategisk utvalg. Strategisk utvalg kan også kalles for ikke-sannsynlighetsutvalg og betyr at man ikke nødvendigvis er ute etter at funnene skal kunne generaliseres til en hel befolkning eller populasjon (Larsen 2010). Poenget med et strategisk utvalg er å finne et godt eksempel med tanke på problemstillingen man har laget, for eksempel ekstremtilfeller eller eksempler som er typiske (Fangen 2004, s. 51).

I denne oppgaven har jeg forsøkt å oppnå et strategisk utvalg. Dette var fordi at variasjon innenfor gruppen var fordelaktig for å unngå skjevhet i inntrykket som blir dannet for leseren, selv om det ikke er mulig å generalisere funnene (Fangen 2004). Egenskapene mine informanter måtte ha, var at de måtte ha latvisk bakgrunn og de måtte ha flyttet til Norge i voksen alder. I utgangspunktet var jeg ute etter informanter som var i jobb da intervjuet ble gjennomført. Ved et par tilfeller viste det seg, etter at intervjuet var satt i gang, at informantene ikke var i jobb, selv om jeg fikk inntrykk av dette da vi avtalte møtet. Informantene som ikke hadde jobb da intervjuet ble gjennomført, hadde allikevel arbeidserfaring fra Norge, og trakk på disse erfaringene da vi snakket sammen.

For å kunne vite mer om hva latviere som kommer til Norge for å jobbe arbeider med, støttet jeg meg på en upublisert rapport av Oksana Žabko som tar for seg hvordan vikarbyråer og andre latviske samarbeidspartnere ser på arbeidsinnvandring generelt og arbeidsinnvandring til Norge spesielt. Rapporten er en del av Vikarbyråprosjektet som denne oppgaven også er knyttet til. I sin rapport skriver Žabko:

Latvian inhabitants get offers, firstly, from low qualified, hard, low prestige professions in underpopulated regions of the country (for example, in the north). Secondly, most often the job is offered in factories (fishery), farming, hospitality and public catering sector, in provision of post office services, building, IT, marine sector, health and social care. (Žabko kommende publikasjon, s. 12).

Deltakerne i denne oppgaven er strategisk valgt for å, i størst mulig grad, kunne dekke de ulike sektorene som er nevnt i sitatet over. I følge Žabko er disse sektorene de vanligste å bli plassert i for latviere som reiser til Norge for å jobbe. Ved å aktivt søke ut disse gruppene med arbeidstakere har målet vært å få snakket med i alle fall én representant fra hver av de nevnte sektorer. Samtidig har utvalget også vært strategisk med tanke på at jeg aktivt har forsøkt å balansere antallet informanter av hvert kjønn.

Som nevnt tidligere har jeg tatt i bruk flere ulike strategier for å komme frem til de informantene som til slutt har deltatt i studien. For å komme i gang med intervjuer kontaktet jeg en bekjent som jeg kjenner gjennom en frivillig organisasjon. Hun har jobbet frivillig i Norge, men er fra Riga og bor der nå. Jeg spurte henne om hun kjente noen jeg kunne snakke med, og hun henviste meg videre til sin tidligere norsklærer som bor i Riga. Han gav meg mange navn på folk han kjente i Norge som jeg kunne kontakte. Samtidig skrev jeg også en forespørsel om deltakelse som jeg la ut på to ulike grupper på Facebook. Disse gruppene er av og for latviere som bor i Norge. Jeg startet med to rekrutteringsstrategier samtidig, en som baserte seg på selvrekruttering, og en der jeg ville benytte meg av snøballmetoden. Selvrekruttering betyr at informantene meldte seg frivillig og tok kontakt på bakgrunn av forespørselen på Facebook (Larsen 2010). Snøballmetoden viser til at man tar kontakt med personer som enten kan være informanter selv og som kan vise videre til andre informanter, eller at man tar kontakt med nøkkelpersoner eller ”døråpnere” som kan gi videre kontaktinformasjon til personer som kan være aktuelle (Thagaard 2009, Cloke et al. 2004)

Jeg fikk respons, omtrent samtidig, på begge rekrutteringsstrategiene og til slutt satt jeg igjen med tolv informanter fra denne ”startfasen”. Seks av informantene var selvrekruttert og seks av informantene hadde jeg kontaktet ved hjelp av snøballmetoden. Alle disse informantene bodde i Osloområdet og jeg reiste maksimalt førti minutter fra Oslo sentrum for å treffe dem. Jeg spurte alle de selvrekrutterte informantene om de kjente noen andre jeg kunne snakke med, for å prøve å starte en snøball hos disse. En av informantene gav meg navn og nummer til en annen som ikke responderte, mens en annen videreformidlet forespørselen min til en gruppe hun var aktiv i, uten at jeg fikk noen som ønsket å delta. Døråpneren for snøballstrategien gav meg mange navn, hvorav flere enn de jeg endte med å intervjuer til slutt, svarte. Det var det vanskelig å få til et intervju med disse fordi de bodde langt unna. Det var flere anledninger der informantene jeg fikk kontakt med gjennom døråpneren i Riga gav meg kontaktinformasjon til andre potensielle informanter, og dette førte til to intervjuer.

Ut i fra dette kunne jeg undersøke hvilke sektorer jeg hadde dekket og hvordan fordelingen av kjønn var, slik at jeg aktivt kunne gå ut og søke etter informanter som oppfylte kriteriene jeg hadde satt for datamaterialet mitt. Det viste seg at jeg etter den første omgangen med intervjuer hadde dekket sektorene fabrikk (men ikke i fiskerieringen), turistnæring og cateringbransje, postbransjen, byggebransjen, IT og helse- og sosialarbeid. Med tanke på kjønn hadde jeg en stor skjevhet i datamaterialet med bare to menn og ti kvinner.

I neste omgang ønsket jeg derfor å fokusere på de sektorene jeg manglet i henhold til Žabkos datamateriale fra Latvia, samtidig som jeg måtte prøve å få tak i flere mannlige informanter. Det viste seg at en person i relativt nær familie hadde god kontakt med en del latviere på sitt hjemsted. På dette lille stedet, med i overkant av 600 innbyggere, hadde en gruppe med latviske arbeidsinnvandrere slått seg ned. Denne personen fungerte som en døråpner for meg inn til latvierne som bor og jobber på dette stedet. Det var nøkkelinformanten som satte meg i kontakt med utvalgte latviske arbeidsinnvandrere her. På forhånd hadde jeg bedt om å hovedsakelig få kontaktinformasjon til menn som jobbet i manuelle yrker, og spesielt folk som jobbet på gård, fabrikkarbeidere og ansatte i bygningsbransjen. Jeg gjennomførte et gruppeintervju med tre mannlige informanter, hvorav to jobbet på en lokal fabrikk, mens den siste jobbet på fire ulike gårder i nærområdet.

Etter at disse intervjuene var gjennomført, hadde jeg fortsatt igjen å dekke fiskeindustrien og maritim sektor. Intervjuer med informanter fra disse to sektorene ble gjennomført på

feltarbeid i Vesterålen, i forbindelse med Vikarbyråprosjektet. Da de siste intervjuene var gjennomført, hadde jeg dekket alle sektorene som var pekt ut som typiske arbeidssteder for latviske arbeidsinnvandrere i Norge. Alle intervjuene i denne delen av feltarbeidet ble gjennomført av Oksana Žabko på latvisk, men jeg var tilstede på alle intervjuene med unntak av ett. Žabko fulgte, så godt det lot seg gjøre, min intervjuguide, men stilte oppfølgingsspørsmål ut i fra hva hun anså som relevant der og da. Alle informantene vi møtte i Vesterålen ble rekruttert gjennom et latvisk sosialt medie som likner på Facebook. Žabko tok kontakt med informanter som hadde oppgitt på denne siden at de opphold seg i områdene rundt der vi bodde. Hovedmålet var å få tak i informanter som jobbet innenfor fiskeindustrien og å bote på skjevheter i fordelingen mellom kvinner og menn i utvalget, noe vi oppnådde. Intervjuene ble både gjennomført på offentlige plasser og hjemme hos informantene. Siden jeg ikke snakker latvisk tok Žabko med seg intervjuene tilbake til Riga, der de ble transkribert og oversatt til engelsk, før de ble sendt tilbake til meg slik at jeg kunne bruke materialet i min analyse.

3.2.2 Intervjuguiden

Intervjuguiden ble utarbeidet med tanke på forskningsspørsmål og problemstilling i tillegg til å gi svar på spørsmål som jeg var generelt interessert i å vite noe om. Jeg utarbeidet et førsteutkast som jeg sendte til veileder og sammen gikk vi igjennom spørsmålene for å se om de faktisk kunne bidra til svar på de foreløpige forskningsspørsmålene mine. Sisteutkastet likner i stor grad på det utkastet jeg benyttet meg av i det første intervjuet jeg gjennomførte, med unntak av rekkefølgen til en del spørsmål som ble endret sammen med veileder. Jeg bestemte meg for å lage en ganske strukturert intervjuguide med ferdig utskrevne spørsmål under ulike tema. Tema som ble dekket var bakgrunnsspørsmål, arbeid og utdanning, rekruttering og flytting, jobb, arbeidsforhold og rettigheter og livet i Norge. Der det var relevant ba jeg informantene om å snakke om sine opplevelser i Latvia, sine opplevelser i Norge og om de kunne sammenlikne forhold i Latvia med forhold i Norge. Etter hvert som jeg gjennomførte intervjuer gjorde jeg også om på intervjuguiden for å dekke tema som informantene trakk frem som interessante og viktige, men som jeg ikke hadde tenkt på før jeg startet. Intervjuguiden ble altså forandret på underveis men i hovedsak ble det lagt til flere spørsmål, ikke tatt bort noen, og rekkefølgen ble forandret på noen spørsmål.

I de første intervjuene støttet jeg meg i stor grad til intervjuguiden. Denne var til stor hjelp fordi jeg både hadde skrevet ned konkrete spørsmål og fordi at jeg hadde organisert de ulike spørsmålene etter tema. Dette gjorde det lettere å holde flyten i de første intervjuene fordi jeg husket mange av spørsmålene bare ved å titte på temaene. Hvis jeg følte at jeg falt ut kunne jeg også støtte meg på et konkret spørsmål jeg hadde skrevet ned. Det var ingen tema som jeg unngikk å ta opp selv om noen ting kunne virke mer selvsagt for enkelt informanter enn andre. Særlig spørsmål om man hadde arbeidskontrakt kunne virke som var på grensen til fornærmende for enkelte av informantene, fordi de selvsagt hadde arbeidskontrakt. Ved et par anledninger ville ikke informanten oppgi lønn eller svarte unnvikende på dette spørsmålet som gjorde at jeg av og til stilte dette spørsmålet med forbehold om at de ikke trengte å svare. Jeg holdt meg ikke alltid til intervjuguiden, jeg stilte for eksempel oppfølgingsspørsmål om tema som ikke sto i intervjuguiden, men som vi bare kom innpå der og da.

3.2.3 Gjennomføring av intervjuene

Da jeg avtalte sted og tidspunkt for intervju med informantene forsøkte jeg å være mest mulig fleksibel slik at det skulle bli enklest mulig for dem å stille opp. Jeg spurte alltid informantene når og hvor det var enklest for dem å møtes, noen ganger sa også deltakerne at det beste var at jeg forslo et sted. Ett av intervjuene ble foretatt hjemme hos en av informantene fordi dette var mest praktisk. Tre intervjuer ble også gjennomført på min gamle arbeidsplass i Oslo sentrum der jeg fikk låne kontoret til en tidligere kollega. Jeg lånte dette lokalet hvis jeg skulle møte informanter som ønsket at møtet ble lagt til kveldstid. Siden det er vanskelig å finne et passende lokale med lite støy i Oslo sentrum på denne tiden av døgnet, passet dette godt. Intervjuene som ble gjennomført på dagtid forgikk enten på offentlige steder som kafeer og på kjøpesenter, eller på et seminar-rom på Blindern Campus. De gangene jeg var ”vertskap” for intervjuene, det vil si at de ble gjennomført på Blindern eller på kontoret i sentrum, kjøpte jeg både kaffe og mineralvann sammen med noe å spise på som bakevarer og frukt. I de tilfellene hvor intervjuene som ble gjennomført på en kafé tilbød jeg meg i begynnelsen å betale for informanten, men dette ville ikke informantene ta i mot selv om jeg prøvde å si at det var som takk for at de stilte opp på intervjuet. Jeg sluttet å tilby dette etter at en av informantene sa litt spøkefullt at hun hadde penger selv og ikke trengte at jeg spanderte på henne.

Jeg benyttet meg av båndopptaker under alle intervjuene. Jeg informerte på forhånd om at jeg kunne skru av opptaket når som helst hvis informanten ønsket det, eller at jeg kunne la være å

ta opp hvis de ønsket det. Jeg understreket også at opptaket kun var et verktøy for meg og at ingen andre ville ha anledning til å høre opptakene. Bare ved et tilfelle var noen skeptiske til at samtalen skulle bli tatt opp, og dette skyldtes at informanten var usikker på sin egen norskuttale og synes at det kunne være stressende å tenke på at hennes ”dårlige” uttale skulle kunne spilles av for andre. Denne frykten ble derimot snudd til noe positivt da intervjuet var ferdig og informanten fikk høre deler av intervjuet. Da innså hun at hun snakket nesten plettfritt norsk og hun angret på at hun ikke hadde hørt på opptak av seg selv tidligere, slik at hun kunne unngått å være skamfull for uttalen sin.

Det ble mer støy på lydopptakene som ble gjort under intervjuer på kafeer og kjøpesentre enn de som ble gjort på kontor eller seminar-rom, men dette betød sjelden at det var helt umulig å høre hva som ble sagt. Det var veldig sjeldent at disse intervjuene ble ufokuserte fordi det skjedde ting rundt. Jeg opplevde ikke at informantene var opptatt av å følge med på det som foregikk rundt seg og de hadde stort sett all sin oppmerksomhet rettet mot den samtalen vi hadde sammen. Jeg opplevde dog to unntak.

Det første var da en av informantene måtte hente barnet sitt fra skolen underveis i intervjuet for så å komme tilbake, og datteren var tilstede under den resterende delen av intervjuet. Jeg oppfattet ikke dette som spesielt forstyrrende, men det kan ha ført til at intervjuet ble kortere enn det kunne ha blitt hvis ikke datteren hadde vært tilstede. Det andre tilfellet var da jeg gjennomførte gruppeintervju hjemme hos to av informantene. Før vi satte oss ned hadde en av informantene satt på TV-en, og satte seg med ansiktet mot TV-en, i motsetning til de andre. Jeg opplevde ikke dette som veldig forstyrrende, men jeg merket at den ene informanten ikke klarte å følge med på samtalen. Siden vi befant oss hjemme hos informantene, syntes jeg det ville være ubehagelig å foreslå at vi skulle skru av TV-en, derfor ble den stående på gjennom hele intervjuet som et forstyrrende element. Jeg ser ikke bort i fra at dette kan ha påvirket de opplysningene jeg fikk fra informanten, og jeg er sikker på at informanten kunne kommet med flere opplysninger hvis han hadde fulgt bedre med på samtalen som foregikk.

3.2.4 Forholdet mellom forsker og informant

Posisjonalitet eller det Thagaard (2009) kaller forskerens posisjonerte innsikt, viser til at intervjusituasjonen vil bli påvirket av at forskeren tar med seg ulike erfaringer og

karakteristikk, som kjønn, alder og etnisitet, inn i intervjusituasjonen som kan påvirke informanten og hva informanten deler. Samtidig er ikke et kvalitativt forskningsintervju en fri og flytende samtale mellom likeverdige partnere men en profesjonell samtale hvor det alltid vil være et asymmetrisk maktforhold mellom forsker og deltaker (Kvale og Brinkmann 2010, s. 52). Kvale og Brinkmann (2010) peker på at intervjuet ikke er en vanlig samtale av flere grunner enn asymmetrisk maktforhold, som for eksempel at intervjuet er en enveisdialog der jeg som intervjuer er den eneste som stiller spørsmål. Intervjuet er også en instrumentell dialog som betyr at intervjuet brukes som et middel for å komme frem til opplysninger som jeg er ute etter og at jeg som intervjuer har enerett på å tolke den informasjonen som blir gitt av deltakeren.

Samtidig er denne typen forskning det Kvale og Brinkmann (2010) kaller interaktiv forskning det to personer samhandler og samtaler. Derfor vil også informanten kunne påvirke dataene som blir samlet inn gjennom sine svar, ved å unngå å svare eller ved å vri på sannheten for å fremstå slik informanten ønsker. Jeg oppfattet ikke at mine informanter var opptatt av at vi var i et asymmetrisk forhold. Det kan hende at det var noe de følte på selv, men som de ikke gav uttrykk for til meg under intervjuene. Jeg mener at posisjonalitet kan ha hatt noe å si, men at mine informanter var genuint interesserte, åpne og informasjonsvillige og jeg tror ikke at jeg fikk begrensede opplysninger fordi de ble påvirket av min alder, min utdanning eller hvordan jeg gikk kledd.

I følge Thagaard (2009) kan både hvordan man opptrer i en intervjusituasjon og kjennetegn som klær, alder, utdanning, etnisitet og kjønn være avgjørende for relasjonen man får til informantene sine. Hammersley og Atkinson (2007) hevder at kjønn er en svært åpenbar karakteristikk som det ikke er mulig å komme utenom i et forskningsopplegg som krever en kvalitativ tilnærming, og dette var tilstede også i mitt tilfelle. Det vil si at mitt kjønn kan ha påvirket min samhandling, og dermed også dataene, som har blitt til ut i fra disse møtene. Dette kan bety at jeg som kvinne kan dra fordeler av dette i møte med andre kvinner, og at de lettere kan ha betrodd seg til meg enn til en forsker av motsatt kjønn. I et møte mellom forsker og informant av samme kjønn, kan man bygge bro og en felles forståelse på bakgrunn av at man er av samme kjønn, og dette mener jeg er tilfelle med flere av mine kvinnelige informanter (Thagaard 2009, s. 106). I alle samtalene jeg har hatt med kvinner, har vi funnet områder som er felles, og jeg har flere ganger ”spilt” på at jeg er i samme situasjon som

informantene. Dette kunne være i samtaler om dårlig arbeidsmarked, mannlig samboer, shopping og at man må fokusere på egentid og ”kvinneaktiviteter”.

Det hender også at man opplever det motsatte av tilfellene som er nevnt over, at man som kvinne møter en mannlig informant og informanter bruker eller spiller på at man tilhører to ulike kjønnsgrupper. Dette er det Thagaard (2009) kaller kjønnsdikotomisering.

Kjønnsdikotomisering kjennetegnes først og fremst av at informanten spiller på at det er forskjeller mellom seg selv og forskeren på bakgrunn av kjønn, kanskje for å skape en avstand og for å slippe å svare på eventuelle ubehagelige spørsmål ved å henvise til at man ikke forstår fordi man er av et annet kjønn. Jeg kan ikke si at jeg merket at mine mannlige informanter ønsket å skape en avstand til meg ved å henvise til kjønn, dette kan også komme av at jeg ikke stilte spørsmål som var spesielt utfordrende og derfor trengte de heller ikke å ”gjemme seg” bak at vi var forskjellige. Det jeg derimot kan kjenne meg igjen i, er det Fangen (2004) sier om at kjønnsdikotomisering også kan fungere som et slags verktøy, spesielt for kvinnelige forskere, der man kan utnytte at informantene oppfatter deg som kvinne som mindre kunnskapsrik om de temaene du skal finne ut av. Da har man en mulighet til å stille flere spørsmål og grave dypere enn det en mannlig forsker kunne gjort. I intervjuer med mannlige deltakere, spesielt hvis de arbeidet i mannsdominerte yrker, har det vært lett for meg å stille detaljerte spørsmål om arbeid fordi informantene har tatt utgangspunkt i at jeg ikke kunne mye om dette fra før.

3.3 Etterarbeid og analyse

For meg startet analysearbeidet allerede da jeg startet etterarbeidet og med transkribering av intervjuer. Da noterte jeg hva jeg syntes var spesielt interessant og som jeg tenkte kunne være aktuelt å ta med i analysen. Her tar jeg for meg etterarbeid og analyse som to separate deler for å gjøre det mer oversiktlig.

3.3.1 Lydopptak og transkribering

Cloke et al. (2004) skriver at å ta opp intervjuer er den aller beste måten å få med all informasjon fra et intervju på, samtidig som man kan dedikere all sin oppmerksomhet til informanten og konsentrere seg om å stille gode oppfølgingsspørsmål. Jeg synes at det å ta opp hele samtalen på bånd har vært et svært viktig verktøy, fordi jeg har kunnet konsentrere meg fullt og helt om samtalen med informanten, uten å være redd for at jeg skulle miste

informasjon underveis. Jeg har transkribert alle opptakene i ettertid, ved hjelp av dataprogrammet HyperTranskribe. Så langt det var mulig ble intervjuene transkribert ferdig innen en uke etter intervjuet ble gjennomført.

Jeg har, så godt det har latt seg gjøre, prøvd å gjengi samtalen skriftlig slik den hørtes ut. Jeg har valgt å ikke kutte ut enkelte partier som kunne virke uinteressante der og da, fordi jeg ikke visste om de kom til å si meg noe senere. Selv om det da har tatt lengre tid å transkribere alle intervjuene, mener jeg at dette har vært den beste måten å gjøre det på. Jeg har liten øvelse i å forstå ut fra samtalen hva som kommer til å bli interessante data. Jeg har derimot kuttet ut en deler av samtalene når disse åpenbart ikke har hatt noe å si for analysen.

Jeg har også møtt informanter som har snakket dårlig, og til tider ganske uforståelig, norsk. Ved gjennomføring av gruppeintervju har jeg løst dette med å få en av de andre til å oversette enkelte ting som informanten har sagt på latvisk. I disse tilfellene har jeg valgt å stole på at den som oversetter faktisk oversetter riktig til meg. Jeg har også opplevd at informanter har snakket dårlig norsk og laget seg et slags ”kodespråk”, der de sier enkelte ord som de ikke kan, på en annen måte. Et eksempel på dette kan være at en informantene sa ”i denne tid(en)”, som kan tolkes litt ulikt, men som for han betyr det samme som ”nå”. I dette, og andre liknende tilfeller, har jeg forenklet språket til informanten og skrevet ”nå” i stedet for ”i denne tiden” under transkriberingen

3.3.2 Sortering og analyse

Jeg startet analyseringen av datamaterialet ved å lese gjennom alle transkripsjonene flere ganger for deretter å notere hvilke tema som pekte seg ut som interessante med tanke på problemstillingen og de foreløpige forskningsspørsmålene. Etter hvert gav jeg de ulike temaene ulike farger med markeringstusj og markerte i teksten hvilke sitater som tilhørte ulike temaer. Videre bygget jeg opp empirikapitelet med utgangspunkt i temaene fra intervjuguiden, fordi disse var dekkende for det jeg hadde snakket med informantene om. Jeg plukket ut passende historier og sitater for å illustrere de ulike temaene jeg hadde funnet fram til. Hvis det fantes historier som liknet på hverandre, valgte jeg den historien som var enklest å forstå, eller passet på at en ny informant fikk med et sitat. Til slutt har jeg inkludert i alle fall en historie, eller ett sitat, fra alle de 22 informantene i studien, slik at alle som har deltatt har bidratt til oppgaven.

Etter at jeg hadde skrevet ut empirikapitelet, satte jeg meg ned og skrev hva jeg mente var mine hovedfunn, og ut i fra dette utarbeidet jeg en oversikt over et teoretisk rammeverk som kunne hjelpe meg i analysen av funnene. Jeg ønsket å si noe om informantenes handlingsrom og bestemte meg for å benytte aktør/struktur-teori som utgangspunkt. Jeg ønsket også å si noe om landspesifikke forskjeller i migrasjon og valgte derfor tre velkjente migrasjonsteorier for å belyse dette. Til slutt observerte jeg at informantene reflekterte rundt sin egen rolle i det norske samfunnet som migranter, og jeg ville derfor ta i bruk teorier om den ideelle migrant og den ideelle arbeider for å sette dette i en større sammenheng.

Selve analysen strukturerte jeg gjennom å ta utgangspunkt i hovedtemaene som kom frem i arbeidet med empirikapitelet. Dette gjorde det oversiktlig og lettere for meg å ta i bruk det jeg hadde kommet frem til i empirikapitelet i analysen. Rent praktisk leste jeg igjennom empirikapitelet mange ganger og noterte hvilke deler fra teorikapitelet som kunne si noe om funnene jeg hadde presentert, før jeg skrev dette sammen i analysen.

3.4 Forskningens kvalitet og etiske spørsmål

Jeg tar i bruk begrepene pålitelighet og gyldighet for å vurdere kvaliteten av studien. Det er viktig å være kritisk til sitt eget prosjekt ved å klargjøre både styrker og svakheter eller mangler ved oppgaven. Jeg vil også gi noen etiske betraktninger med fokus på konfidensialitet.

3.4.1 Pålitelighet

Pålitelighet, eller reliabilitet, handler om å ha en kritisk holdning til sitt eget prosjekt, og å sikre at den forskningen som er gjennomført er gjort på en tillitsvekkende måte (Thagaard 2009, s. 198). I den positivistiske tradisjonen betydde pålitelighet at man skulle være en nøytral aktør og mest mulig objektiv, men nå er det vanligere å betrakte forskeren som en del av studien, en som er med på å påvirke datamaterialet og til og med berike det (Tjora 2012).

I følge Kvale og Brinkmann (2010) handler pålitelighet om hvorvidt studien kan gjøres på nytt, altså reproduseres, av andre forskere på et annet tidspunkt. Spørsmålet blir om de samme informantene ville gi de samme svarene til en annen forsker ved et senere tidspunkt. Man kan si at reliabilitet handler om datamaterialets og resultatenes kvalitet (Thagaard 2009). Ved bruk av kvalitativ metode er dette vanskelig å si noe om, fordi mennesker og kontekst

forandrer seg hele tiden. Jeg har forsøkt å styrke påliteligheten til min oppgave gjennom å gjøre som Silverman (2006) foreslår; gjøre forskningsprosessen så *gjennomsiktig* som mulig, og ved å strebe etter *teoretisk gjennomsiktighet*. Dette er gjort ved å beskrive hvordan jeg har gjennomført studien, hvilken metode jeg har brukt og hvilket forhold jeg har hatt til informantene som har deltatt. Jeg har etterstrebet en teoretisk gjennomsiktighet ved å gjøre klart hvilke teorier jeg har benyttet meg av, slik at det skal være tydelig hvordan tolkningene jeg har gjort er begrunnet.

Jeg mener også at påliteligheten til prosjektet styrkes gjennom bruken av opptak i forbindelse med intervjuene og at jeg har transkribert alle intervjuene nøye og ikke utelatt noe som har blitt sagt fra transkripsjonene. I tillegg har jeg, så langt det har vært mulig, gjengitt sitater i oppgaven på en så objektiv måte som mulig og etterstrebet at sitater ikke skal tas ut av kontekst for å belyse et annet tema enn det som ble diskutert.

3.4.2 Gyldighet

Gyldighet omtales også som validitet, og viser til at man som forsker skal være sikker på at det man kommer frem til i analysen faktisk svarer på det spørsmålet man stiller (Tjora 2012). Thagaard (2009, s. 201) beskriver validitet som å stille spørsmål ved om de tolkningene man kommer frem til er gyldige sammenliknet med den virkeligheten man har studert. Videre deler Thagaard (2009) gyldighet opp i to underkategorier; intern gyldighet og ekstern gyldighet. Intern gyldighet handler om hvordan man støtter opp om årsakssammenhenger i studien, mens ekstern gyldighet referer til studiens overførbarhet.

I min studie har jeg arbeidet for å skaffe en god intern gyldighet. Dette kan igjen også gjøres ved å redegjøre godt for hvordan jeg har gjennomført undersøkelsen og hvordan jeg har kommet frem til de årsakssammenhengene jeg har funnet. Ikke bare påliteligheten, men også intern gyldighet blir styrket når det er gjennomsiktighet, som nevnt ovenfor.

Ekstern gyldighet omtales også som overførbarhet eller generalisering og har å gjøre med om den tolkningen man har presentert i studien også kan være gyldig i andre sammenhenger (Thagaard 2009). Kvale og Brinkmann (2010) presenterer tre ulike tilnærminger til generalisering; naturalistisk generalisering, statistisk generalisering og analytisk generalisering. En naturalistisk generalisering er generaliseringen basert på personlige erfaringer og er ofte stilltiende med mindre den blir skrevet ut. Statistisk generalisering er

eksplisitt og baserer seg på at man har et representativt utvalg av intervjupersoner. Analytisk generalisering er en begrunnet vurdering av i hvilken grad funnene fra en studie kan brukes som rettesnor for hva som kan skje i en annen situasjon (Kvale og Brinkmann 2010, s. 266). Kvale og Brinkmann (2010) trekker paralleller til en rettssak der det er opp til forskeren som har skrevet oppgaven å legge frem bevis, mens det er leseren som skal bedømme om det er mulig å generalisere ut i fra bevisene.

I denne oppgaven er analytisk generalisering det beste valget. Jeg har forsøkt å være mest mulig eksplisitt om alle deler av studien. Dette gjør det vanskelig med en naturalistisk generalisering. Dessuten er utvalget ikke et representativt utvalg, noe som utelukker statistisk generalisering. Jeg har etterstrebet å gi detaljerte beskrivelser av fremgangsmåten i denne oppgaven, slik at det skal være mulig å gjøre en analytisk generalisering. Ved å presentere ”tykke” nøyaktige beskrivelser, vil det være enklere for leseren å bestemme om denne oppgavens funn kan overføres til andre studier. Samtidig kan funnene i denne oppgaven si noe utenfor det utvalget som oppgaven er basert på. Oppgaven som helhet har en abduktiv tilnærming der kjent teori, som aktør/struktur-teori, benyttes for å forklare mønstre som jeg har funnet i datamaterialet (Thagaard 2009). Derfor kan oppgaven også tilføre noen perspektiver utover selve temaet og utvalget. Blant annet kan oppgaven bidra til å si noe om hva som gjør menneskelig handling mulig og hva som hindrer handling. Oppgaven handler om hvordan mennesker manøvrerer og tar i bruk de ressursene de har for å nå en større gode – et høyere mål. Oppgaven bekrefter at migrasjon ikke skyldes en enkelt faktor, men er et sammensatt fenomen og den viser hvilket arbeidsliv som møter arbeidsinnvandrere som kommer til Norge. Dette er funn som andre som skriver om migrasjon eller forflytning generelt kan ha nytte av.

3.4.3 Ethiske betraktninger

Med tanke på etiske hensyn betrakter jeg det som viktigst av alt at ikke informantene kommer i skade gjennom å delta min studie. På bakgrunn av dette har alle deltakerne blitt anonymisert som betyr at de ikke er omtalt med sine egentlige navn og at andre opplysninger som kan bidra til å identifisere hvem de er har blitt skrevet om eller utelatt. I enkelte tilfeller har jeg kontaktet informanter, som har delt mye, i ettertid for å spørre om de ønsker at for eksempel arbeidsgiver skal anonymiseres. Samtidig er det viktig å tenke på at opplysninger som informanter deler lett kan gi uforutsette konsekvenser for dem senere, hvis de ikke blir

anonymisert på en tilstrekkelig god måte. Jeg har derfor valgt å anonymisere informanter mer enn de selv har ønsket, for å verne om deres rett til å ikke ta skade av deltakelse.

Jeg kan ikke utelukke at enkelte informanter er mulige å identifisere for andre utenfor studien. Med tanke på at jeg skrev en åpen invitasjon til å delta på Facebook kan det være mulig at andre innenfor miljøet kan kjenne igjen andre som svarte på forespørselen.

Døråpnerne som jeg har benyttet meg av vil også kanskje kunne identifisere de personene de har sendt meg videre til, spesielt med tanke på at informantenes bakgrunn og fortellinger er relativt ulike. Likevel anser jeg ikke dette som et stort problem fordi de mest sensitive opplysningene er anonymisert og ingen av informantene gav uttrykk for at de var redde for at det de sa skulle kunne få konsekvenser for dem senere.

Prosjektet er meldt inn til Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste i august 2014, før jeg begynte innsamlingen av data. Alle informantene har måttet undertegne et informasjons- og samtykkeskriv (se vedlegg 4), der de har skrevet under på at de ønsker å delta i studien. Jeg gikk i tillegg alltid igjennom de viktigste punktene i informasjonsskrivet muntlig og pekte på at de kunne avstå fra å svare på enkelte spørsmål, at jeg kunne skru av båndopptakeren hvis de ble ukomfortable og at de kunne trekke seg underveis i intervjuet hvis de ønsket det. Jeg har strukket meg langt for å sikre at datamaterialet ble lagret på best mulig måte etter de retningslinjene som har blitt gitt av NSD.

4 Analyseramme

I dette kapittelet vil teorier på ulike abstraksjonsnivåer bli presentert. Teoriene blir tatt opp igjen i analysekapitelet og der de vil bli brukt for å sette de empiriske funnene i oppgaven inn i en større kontekst. Dette er for å kunne si noe om funnenes relevans og betydning.

4.1 Aktør/struktur-teori

Aktør/struktur-teori har vært et stort tema i samfunnsvitenskapen, i alle fall siden 1950-tallet, og omtales ofte som aktør/struktur-*problemet*. Jeg vil ikke primært bruke dette begrepet i min oppgave. Jeg ønsker ikke å fokusere nevneverdig på problemene ved denne teorien, men heller bruke ”løsningene”, som blir presentert av to ulike sosiologer, som rammeverk for å tolke funnene i oppgaven min. Jeg starter med å omtale den første som satte fokus på aktør/struktur teori – nemlig Talcott Parsons.

4.1.1 Talcott Parsons

Aakvaag (2008) skriver i sin bok *Moderne Sosiologisk Teori* at Parsons’ utgangspunkt er at han ønsker å lage et samlende teoretisk rammeverk for sosiologien spesielt, og for samfunnsvitenskapene generelt. Parsons mente at datidens (rundt midten av 1900-tallet) sosiologi var preget av en spenning mellom ”positivisme” og ”idealisme”. Positivistene mente at mennesket var totalt determinert av ytre strukturer, mens idealistene var svært aktørorienterte, og så på samfunnet som determinert av mennesket og deres tanker og handlinger. Parsons oppgave var å overskride dette skillet mellom de aktørorienterte og de strukturorienterte. Parsons finner fram til det han kaller for en ”voluntaristisk handlingsteori” der han forsøker å forene positivismen og idealismen. Han tar med seg individualistenes syn på mennesket som selvstendig handlende, der mennesket ikke responderer bare på ytre krefter, man kan også ta egne avgjørelser. Samtidig anerkjenner han positivismens standpunkt om at mennesket er underlagt visse ytre begrensninger som man ikke kan styre. Løsningen blir ”en aktør i en situasjon” (Aakvaag 2008, s. 44). I følge Aakvaag går dette ut på at ”[a]ktøren forstås som fritt velgende [...], på basis av indre verdier, men alltid begrenset av de sosiale og fysiske rammer situasjonen aktøren befinner seg i setter: Situasjonen kan nok til en viss grad kontrolleres, men aldri fullt ut” (Aakvaag 2008, s. 44).

Aakvaag (2008) skriver videre at Parsons utleder dette videre til det han kaller *det generelle handlingssystemet*, som handler om at en eller flere personer (sam)handler i en situasjon. Parsons' generelle handlingssystem består av fire bestanddeler, eller subsystemer. Subsystemene kaller han kultur, institusjon, person og atferdsorganisme, og Aakvaag poengterer at disse nok bare kan skilles analytisk, altså i forskerens hode mens de i virkeligheten er viklet inn i hverandre. Når Parsons snakker om *kultur*, sikter han til samfunnets overordnede verdier, symboler og meningsmønstre. I en situasjon svarer dette subsystemet til handlingens mål. Med *institusjon* mener Parsons samhandlingen i et samfunn, slik det er ordnet gjennom normer, roller og sanksjoner, og dette subsystemet svarer til situasjonens midler. Med *person* mener Parsons aktørens (relativt) stabile identitet og "selv". I den konkrete situasjonen svarer dette subsystemet til at det alltid er en bestemt person involvert i en hver handling, han eller hun har sin historie og sitt livsprosjekt med seg inn i situasjonen. Når han snakker om *adferdsorganisme* mener Parsons aktørens kropp, fordi det som skjer i samfunnet også er utført av fysiske kropper. Man kan ikke tenke seg til handlinger, det må være en kropp som utfører de handlingene man har satt fore. For Parsons er subsystemene kultur og institusjon det samme som strukturene, mens person og adferdsorganisme viser til aktøren. Kulturen og institusjoner har større utstrekning i tid og rom enn det aktøren, og de eksisterer derfor utenfor og uavhengig av den enkelte (Aakvaag 2008).

Spørsmålet blir hvordan aktør og struktur virker sammen, og hvordan person og adferdsorganisme er knyttet til institusjoner og kultur? Aakvaag (2008) oppsummerer Parsons grunnidé som følger:

Strukturen *regulerer* aktøren gjennom henholdsvis institusjonalisering og internalisering av kulturelle verdier; kulturelle verdier regulerer aktøren både gjennom å bli *institusjonalisert* som rolleforventninger i det institusjonelle subsystem og gjennom å bli *internalisert* i personlighetssystemet til samfunnsmedlemmene. [...] Internalisering og institusjoner er altså den måten samfunnsstrukturen, det kulturelle og det institusjonelle subsystem, styrer en i utgangspunktet fritt velgende aktør på (Aakvaag 2008, s. 47).

Parsons beskriver en aktør som i utgangspunktet er fri til å velge på alle måter, men som samtidig blir kontrollert og styrt av samfunnet.

4.1.2 Anthony Giddens

Parsons teori fikk mye gehør frem til omtrent midten av 1960-tallet, da den svært aktørorienterte mikrointeraksjonismen overtok, med Erving Goffman i spissen. Etter hvert tok en ny tradisjon over, som en reaksjon på mikrointeraksjonismen, nemlig teorien om rasjonelle valg, som var svært strukturorientert (Aakvaag 2008). Vi er nå kommet til inngangen av 1980-tallet. Fra da av og frem til i dag har teoriutviklingen vært preget av forsøket på å lage nye teoretiske synteser (ibid). Ett av disse forsøkene, som kanskje har fått mest gjennomslag, er Anthony Giddens' strukturasjonsteori. Denne skal jeg se nærmere på her.

Giddens' mål var liknende det Talcott Parsons hadde: han ønsket å finne en samfunnsteori som inkluderte både aktør og struktur, og som fjernet skillet mellom det han kalte subjektivism og objektivisme (Aakvaag 2008). I følge Aakvaag (2008) mener Giddens at subjektivismen kjennetegnes av at den tar utgangspunkt i aktørene og meningen de tillegger sine handlinger. På en fri og selvstendig måte bygger de samfunnet fra bunnen og opp. På den annen side kjennetegnes objektivismen av utgangspunktet i en overindividuell objektiv sosial struktur, som eksisterer (relativt) uavhengig av aktørene. Giddens er opptatt av at subjektivismen og objektivismen har som utgangspunkt at det finnes et motsetningsforhold mellom aktør og struktur. I disse tradisjonene blir aktør og struktur satt opp mot hverandre i det Aakvaag (2008) kaller et nullspill, hvor mer av det ene innebærer mindre av det andre, og omvendt. Dette betyr at "mer" struktur betyr mindre frie aktører, og friere aktører betyr mindre struktur.

Løsningen på gnisningene mellom aktør og struktur kaller Giddens for *strukturasjonsteorien*. Strukturasjonsteorien tar utgangspunkt i subjektivismens aktør – aktøren er fri, fornuftig og kreativ. Dette tas med videre til teoriens kjerne

Strukturasjonsteoriens kjerne består [...] i å hevde at aktørens kreativitet, frihet og handlingskompetanse ikke er et resultat av frihet fra sosiale strukturer, men tvert i mot avhenger av at de *trekker på* overindividuelle sosiale strukturer som fungerer som *mulighetsbetingelser* for deres handlinger. Sosiale strukturer, i form av et korpus av overindividuelle regler og ressurser, setter aktørene i stand til å delta på en kompetent måte i samfunnslivet. Slike strukturer eksisterer på sin side bare gjennom å bli anvendt av og derigjennom *reprodusert* av handlende aktører. Slik er aktør og struktur gjensidig betingende (Aakvaag 2008, s. 131).

At aktør og struktur er gjensidig avhengige av hverandre kaller Giddens for strukturens dualitet – strukturen er både medium for og resultat av handling (Giddens 1990, s. 5).

Til slutt vil jeg gi en fremstilling av Giddens' handlingsbegrep slik det fremstilles av Aakvaag (2008). For Giddens inneholder handlingsbegrepet spesielt to elementer: at aktørene er *kyndige* og at aktørene innehar *handlingskapasitet*. At aktøren er kyndig vil si at hun har kunnskap om situasjonen hun befinner seg i og bruker den informasjonen når hun gjennomfører sine handlinger. At aktøren har handlingskapasitet vil si at aktøren har evner til å påvirke og gripe inn i situasjoner. Til sammen gjør disse to at aktøren er en kompetent aktør.

Giddens gir også en generell modell for handling, der modellen har tre komponenter. For det første sier han at vi har en *refleksiv handlingsvurdering*, som skal vise til at menneskelig adferd har en intensjonell karakter (Giddens 1990). Dette betyr at vi hele tiden er bevisst hva vi gjør – vi overvåker hele tiden situasjonen vi befinner oss i, og denne overvåkningen er med på å konstituere våre handlinger. Aktøren vet, gjennom implisitt og praktisk kunnskap, vanligvis hvilken situasjon han eller hun befinner seg i, hva man vil oppnå i situasjonen, hvordan man skal oppnå målene, hvem de andre aktørene i situasjonen er og hvordan man skal forholde seg til dem (Aakvaag 2008). For det andre har modellen det han kaller *handlingsrasjonalisering* som innebærer aktørens evne til å forklare hvorfor at man handler som man gjør, gjennom å gi ulike grunner for sine handlinger (Giddens 1990). Den siste delen av handlingsmodellen kaller Giddens for *handlingsmotivasjon* og skal vise til de dypere liggende motivasjonene aktørene har for å utføre en handling. Dette skal i følge Giddens (1990) innebære både bevisste og ubevisste motivasjoner av erkjennelse og følelser. Litt enklere forklart viser han til de dypere lagene av vår personlighet, som også spiller inn når vi gjør handlingsvalg. Aakvaag oppsummerer slik ”Refleksiv handlingsregulering svarer til at vi vet *hva* vi gjør, handlingsrasjonalisering til at vi vet *hvorfor* vi gjør det, og handlingsmotivasjon til at konkrete handlinger inngår i mer omfattende *livsprosjekter*” (Aakvaag 2008, s. 132).

4.1.3 Handlingsrom

Aktør/struktur-teori danner grunnlag for å definere hva som menes med aktørers handlingsrom. Aktør/struktur-teori er nyttig for å tenke teoretisk om hva som styrer

menneskelig handling, og jeg mener det også er nyttig å bruke begrepet handlingsrom når dette skal relateres til empiriske funn.

På engelsk bruker man begrepet *agency* for menneskelig handling, og jeg har altså valgt å bruke det norske begrepet *handlingsrom* for å beskrive det samme fenomenet. I følge Cloke og Johnston (2005) kan menneskelig handlingsrom forstås som tilsiktede, målrettede og meningsfulle handlinger, mens strukturer forstås i relasjon til dette og beskrives som betingelser som både muliggjør, rammer inn, forslår og begrenser aktøren på en gang (s. 22). Dette er i henhold til det jeg har skrevet om Giddens i avsnittet over. Bergene, Endresen, og Knutsen (2010) definerer handlingsrom på en liknende måte: "human actions that make a difference to social outcomes, and as "the power of actors to operate independently of the determining constraints of social structure" (2010, s. 6). Med dette mener de at aktører og handlingsrom ikke er strukturelt determinert, men at man som menneske kan søke å motvirke begrensningene.

Helt fra Marxs historiske materialisme har det vært et stort fokus på hvilke måter arbeidere blir styrt og kontrollert av strukturene – spesielt i det kapitalistiske markedet. Det har derfor blitt stadig viktigere å vise at aktøren, eller arbeideren, faktisk har handlingsrom og kan påvirke sin egen (arbeids)situasjon. I boken *Spaces of Work* skriver forfatterne: "Workers are not animated objects or helpless pawns in the game of global capitalism, unable to alter their life conditions. Rather workers are able to exploit some of the "wiggle room" [that they have]" (Castree et al. 2004, s. 158)

Jeg vil holde meg til den måten Castree og hans medforfattere definerer og snakker om handlingsrom på i sin bok, fordi dette blir gjort på en gjennomarbeidet og forståelig måte. I følge Castree et al. (2004) har arbeidere handlingsrom – de har kapasitet til å handle, forandre, utfordre og kjempe mot det de ikke liker, eller for det de brenner for. Arbeidere må ikke være, og er nødvendigvis heller ikke, bare passive tilskuere til det som skjer i eget liv, de er aktive deltakere og med på å forme sin egne sosio-geografiske situasjon. De definerer handlingsrom som "[...]the capacity possessed by individuals and groups to act for their own benefit or for the well-being of others (Castree et al. 2004, s. 159). Selv om man vil løse seg fra tidligere forestillinger om at arbeiderne er ufrie må man huske på at en arbeider, selv om hun kan handle selvstendig, *er* begrenset, og at begrensningene varierer sosio-geografisk. Videre støtter Castree et al. (2004) seg på Giddens, når de argumenterer for at enkelt grupper

har flere ressurser enn andre. Rike mennesker med et stort nettverk vil nesten alltid ha et større handlingsrom enn fattige, marginaliserte mennesker med lite nettverk.

4.2 Migrasjonsteori

Å forklare migrasjon er ingen lett oppgave fordi migrasjon ikke er en enkel prosess. Migrasjon handler ikke om at en person plutselig bestemmer seg for å kaste alt hun har for å søke lykken i et annet land,. Valget påvirker også andre, kanskje i generasjoner fremover (Castles og Miller 2003). Castles og Miller (2003) beskriver migrasjon som en kollektiv handling som vokser fram på grunn av samfunnsendringer. Migrasjon påvirker ikke bare individet og deres familie, men hele samfunnet – både landet man reiser fra og landet man reiser til.

4.2.1 Neo-klassisk migrasjonsteori

Forløperen for den neo-klassiske migrasjonsteorien er Ravenstein som teoretiserte om migrasjon allerede rundt 1885. Ut i fra nasjonal statistikk grupperte han migranter inn i ulike kategorier som ”kort avstand”, ”midlertidig migrant” eller ”lang reisevei”, og han betraktet økonomi som eneste gyldige motiv for migrasjon – enten for å skaffe høyere lønninger eller bedre arbeid (Samers 2010). Han er mest kjent for sine migrasjonslover som sier blant annet at kvinner har lettere for å migrere enn menn, at de fra rurale strøk har større sjanse for å reise enn de som bor i et urbant strøk, og at de som migrerer i langt større grad reiser til store sentrum for handel og industri (Samers 2010). Samers (2010) påpeker også at Ravenstein er en forgjenger for push/pull-teori (hvilke faktorer ”dytter” migranter fra hjemlandet, og trekker migranter til mottakerlandet) som gjorde sitt inntog mye senere. Hovedpoenget, som jeg vil trekke videre til neo-klassisk teori, er at Ravenstein i bunn og grunn bygger sine argumenter på tilbud og etterspørsel, der lønnsnivå er hovedargumentet for å migrere (Molho 1986).

Jeg velger å dele opp den neo-klassiske tilnærmingen i en makro- og en mikrodel for å gjøre det mer oversiktlig. I et makroperspektiv blir hovedforklaringen på migrasjon at det finnes geografiske ulikheter i tilbud og etterspørsel av arbeidskraft (Massey et al. 1993). I land der det er stor tilgang på arbeidskraft relativt til kapital, blir lønnen lav, mens i land der man har liten tilgang til arbeidskraft relativt til kapital blir lønningene høye. Det er denne ulikeheten i lønninger som driver folk fra å flytte fra et land med lave lønninger til et land med høye

lønninger (Massey et al. 1993). Tanken var at lønningene etter hvert ville bli høyere i landet med tradisjonelt lave lønninger, fordi tilgangen på arbeidskraft ville bli redusert som et resultat av flyttestrømmen (Samers 2010). I følge makroteorien vil de fattige landene med liten kapital tiltrekke seg utenlandske aktører, som ser på dette som et ubenyttet marked. Dette fører med seg, selv om det som oftest er midlertidig, migrasjon av høyere utdannende mennesker til landet (Samers 2010). I teorien vil dette være med på å løfte lønningene i det fattige landet og senke lønningene i de rike landene, og på denne måten er migrasjon med på å jevne ut ulikheter mellom land (ibid).

Man finner også mikroperspektiver innenfor en neo-klassisk forklaringsmodell. Disse tar utgangspunkt i individuelle forklaringsmekanismer. I et mikroperspektiv handler det om at man fokuserer på at hver enkelt migrant tar et valg om å migrere basert på en kost-nytte analyse, som leder dem til å tro at det vil bli positiv nettoavkasting av å migrere (Massey et al. 1993). Arbeiderne responderer på ulikheten i romlig fordeling av goder, slik som det er beskrevet over (Wood 1982). Dette er det Castles og Miller (2003) beskriver som investering i menneskelig kapital, som betyr at man investerer i migrasjon på samme måte som man investerer i høyere utdanning eller yrkesutdanning. Denne tilnærmingen tar utgangspunkt i at rasjonelle aktører tar aktive valg, med tanke på om det er mest mulig kostnadseffektivt å reise, eller å bli i hjemlandet.

Borjas (1989) beskriver en modell for et slikt ”immigrasjonsmarked”, der individene søker etter det landet som kan maksimere deres profitt ved å reise til et annet land. De blir begrenset av sine egne ressurser, som de må bruke av ved en eventuell migrasjon, av immigrasjonslover i mottakerlandet og av migrasjonslover i sitt eget hjemland. Informasjon bli delt mellom deltakere i immigrasjonsmarkedet, slik at det blir lettere å sammenlikne ulike alternativer. På en måte, sier Borjas, lager vertslandene et migrasjonstilbud. Ut i fra den informasjonen man har fått på markedet kan individet bestemme seg for om han eller hun finner det mest lønnsomt å migrere eller å bli i hjemlandet.

For å summere opp: i sin videste forstand kan migrasjon, i et neo-klassisk perspektiv, forklares som et kumulativt resultat av individuelle avgjørelser basert på deres rasjonelle overveininger av mulig gevinst og kostnader ved å flytte (Wood 1982, s. 301).

4.2.2 Det todelte arbeidsmarkedet

Teorier om det todelte arbeidsmarkedet er en tilnærming som tar sikte på å forklare migrasjon ut i fra etterspørsel etter arbeidskraft i det moderne samfunnet (Massey et al. 1993).

Opphavsmannen til denne tilnærmingen er ifølge Samers (2010) den amerikanske økonomen Michael Piore, som forklarer migrasjon ut i fra pull-faktorer hos ankomstlandet (faktorer som tiltrekker seg migranter), heller enn push-faktorer i hjemlandet (faktorer som bidrar til at migranter flytter fra hjemlandet).

Hovedpoenget er at ulikheter jobbmuligheter i ulike regioner eller land skaper muligheter for migranter, men det handler også om motivasjonene til migranter relativt til lokale arbeideres motivasjoner (Piore 1986). Nærmere forklart går Piores hypotese ut på at den industrielle økonomien har to distinkte typer jobber som man finner i to ulike sektorer, disse kaller han for primær- og sekundærsektor (Piore 1986). Videre forklarer han at sekundærsektoren er, relativ til jobbene i primærsektoren, kjennetegnet av lave lønninger, lav sosial status og betydelig ustabile ansettelsesforhold (Piore 1986, s. 24). Videre tar han utgangspunkt i at de lokale eller nasjonale arbeiderne har andre preferanser når det gjelder jobb, og tenker mer langsiktig om karriere. De forventer en jobb der de kan ta vare på familien og opprettholde sin sosiale posisjon i samfunnet. Det eneste unntaket der lokale innbyggere tar jobb i sekundærsektoren, er hvis man for eksempel er student, pensjonist, husmor eller liknende, og inntekten skal være et supplement til familiens inntekt. Argumentet er at hvis et land har få slike arbeidere til å innta de sekundære jobbene, kan migranter være en løsning på dette problemet. Massey et al. (1993) legger til at eierne av bedriftene i sekundærsektoren ikke kan sette opp lønnen for å tiltrekke seg flere lokale arbeidere. Dette ville i så fall underminere hele det sosiale hierarkiet og ville føre til at arbeidere i andre typer jobber også ville kreve å få satt opp sin lønn. Det er derfor mer lønnsomt å gi jobbene til arbeidsmigranter som krever mindre.

I følge Piore (1986) er migranter en god løsning på dette problemet fordi de primært ser på sin egen migrasjon som en midlertidig tilstand. Deres utgangspunkt er at de skal komme til området med mange ledige jobber i sekundærsektoren, spare så mye penger de kan, for så å dra tilbake til hjemstedet eller hjemlandet etter kortere eller lengre opphold. Hjemme skal pengene brukes til å skaffe ressurser som ellers ikke ville vært tilgjengelig for migrantene. Fordi de anser migrasjonen som midlertidig har de heller ingen ambisjoner om å skape en

karriere i mottakerlandet, og er uberørte av det faktum at det kun har tilgang til ustabile kortidsjobber. Ofte kommer disse arbeiderne fra områder der lønninger, og det generelle prisnivået er mye lavere enn i de områdene som migrantene reiser til. Hvis forskjellene i prisnivå derimot ikke er store, bidrar måten de lever på i vertslandet, til at de klarer å spare mye mer penger på mottakerstedet, enn de hadde klart hjemme (Piore 1986). Alt dette til sammen er det Piore (1986) kaller motoren i migrasjonsprosessen.

Som nevnt tar tesen utgangspunkt i etterspørsel etter arbeidskraft i det moderne samfunnet som Piore og Sabel (1984) kaller ”det andre industrielle skillet”, som kjennetegnes av nedgang i masseproduksjon og marked og en økning i fleksibel spesialisering. Det todelte arbeidsmarkedet vokste fram på grunn av vekst i numerisk fleksibilitet, antall ansatte, og funksjonell fleksibilitet, hvilke oppgaver de ansatte gjør, som videre førte til en kjerne og en periferi i arbeidsmarkedet – tilsvarende primær- og sekundærsektor (Doogan 2009).

Det nye industrielle skillet handler om at arbeidsgivere i større grad ønsker å bruke minst mulig penger på spesialisert arbeidskraft, man kan si at de konkurrerer gjennom å benytte seg av en fleksibel arbeidsstokk (Miller og Barney 2006). Alle arbeidsgivere trenger kjerneansatte for å ta seg av de oppgavene som ikke ”hvem som helst” kan gjøre, og disse ansatte bygger opp det Miller og Barney (2006) kaller firmaspesifikk menneskelig kapital. Dette er kunnskaper arbeiderne har fått gjennom å jobbe i firmaet, og siden det tar lang tid å bygge en slik kunnskap, er firmaene interesserte i å beholde de ansatte med denne kapitalen, selv når det ikke er like mye å gjøre. Måten bedriftene kan kutte utgifter på er ved å benytte seg av fleksibel arbeidskraft til de oppgavene som ikke krever firmaspesifikk kunnskap. I følge Gleason (2006) vet vi at visse grupper er overrepresenterte i det hun kaller ikke-standard arbeidsstyrken, altså arbeidere i sekundærsektoren. Disse gruppene inkluderer kvinner, yngre mennesker og minoriteter – som ofte har migrert til landet. Castles og Miller (2003) skriver at svært få individuelle migranter gjør det bra i arbeidsmarkedet; mesteparten lykkes ikke.

4.2.3 Nettverksteori

Fokuset på nettverksteori kom på 1980-tallet blant annet fra Massey og kollegers arbeid med mexicanske migranter i USA (Samers 2010). Nettverksteori kan likne systemteori som tar utgangspunkt i at land eller regioner langt unna migrasjonsdestinasjonen kan være knyttet

sammen med bånd som har oppstått tidligere, gjennom kolonialisering, handel, politiske koblinger eller via felles kulturelle referanser (Castles og Miller 2003). Som eksempel trekker Castles og Miller (2003) frem tidligere britiske kolonier som India og Pakistan, der man har sett en arbeidsmigrasjon fra disse landene til Storbritannia, også etter at de sluttet å være en del av det britiske imperiet.

I følge Haug (2008) kan nettverksteori forstås på et mesonivå – hos husholdningene, familienettverk og sosiale nettverk – og dette linker de sosiale strukturene til individene som tar den endelige avgjørelsen om migrasjonen. Migrasjonsnettverk kan defineres som ”[...]sets of interpersonal ties that connect migrants, former migrants, and nonmigrants in origin and destination areas through ties of kinship, friendship, and shared community origin” (Massey et al. 1993, s. 448). Disse nettverkene øker sannsynligheten for migrasjon fordi de minimerer både kostnad og risiko for migrantene, samtidig som man kan forvente mer utbytte i form av oppsparte midler, når man skal reise tilbake. Nettverket fungerer også som et grunnlag for formidling av informasjon, samt at det kan gjøre det lettere å få beskyttelse, assistanse og annen hjelp i landet man kommer til (Haug 2008). Nettverkene kan anses som selvforsterkende fordi de vokser i takt med at nye migranter ankommer, og det blir mulig for de nye migrantene å dra på flere ressurser enn de som kom før dem (Samers 2010).

For de første som kommer til landet, ofte omtalt som pionermigranter, er migrasjonen økonomisk kostbar, men ettersom flere pionermigrantene har bosatt seg i mottakerlandet senker dette kostnadene til de migrantene som kommer etter (Massey et al. 1993). Alle migranter må, i alle fall de tidligste, knytte bånd med ikke-migranter i lokalbefolkningen for å få tilgang på arbeid og andre goder, og det er disse nettverkene av vennskap og bekjentskap som blir videre benyttet av andre migranter (Massey et al. 1993). Disse forbindelsene omtaler Massey et al. (1993) som en type sosial kapital som migrantene kan benytte seg av i sin migrasjon – har du et stort nettverk har du også høy sosial kapital.

Nettverksteori har tradisjonelt sett basert seg på familie og vennskapsnettverk, men det finnes også andre typer ressurser eller nettverk man kan benytte seg av for å minimere risiko og gjøre migrasjonsprosessen enklere. Samers (2010) peker på at sosiale nettverk kan også forstås i bred forstand, og kan inkludere direkte arbeidsgivere, underleverandører, vikarbyråer og menneskesmuglere. Man kan for eksempel tenke seg at pionermigrantene trenger andre veier inn til mottakerlandet enn migrantene som kommer etter dem, og at de i større grad må

benytte seg av andre typer nettverk. Empiriske bevis kan se ut til å støtte oppunder denne påstanden. McCollum et al. (2013) finner, i sin studie fra Latvia, at det rett etter EU-utvidelsen ble sendt mange arbeidere til utlandet gjennom vikarbyråer og andre selskaper, men at dette har avtatt mye frem mot finanskrisens begynnelse i 2008. Nå blir mindre og mindre av arbeidet formidlet gjennom slike tjenester, og i større grad gjennom sosiale nettverk.

4.3 Den ideelle migrant og arbeider

Denne delen baserer seg på mer empiriske artikler enn de andre delene av kapitlet. Det er, så vidt meg bekjent, ikke laget noen teorier om den ideelle migrant, men det finnes empiriske artikler som kan støtte oppunder de funnene som jeg har gjort og disse vil altså bli presentert her.

McDowell, Batnitzky, og Dyer (2007) presenterer begrepet *interpellasjon* som en måte å forstå hvordan forestillingen om en ”ideell migrant” fungerer. Interpellasjon henviser til anrop og respons og kan brukes for å fange på hvilke måter arbeidsgiver eller sjefer konstruerer idealiserte og stereotypiske fortellinger om den ideale arbeider eller migrant. I følge denne tankegangen er ikke identitet noe som er iboende i mennesker, men derimot en sosial konstruksjon. Dette handler om kroppsliggjøring av forventninger:

[w]orkers who come to embody managerial assumptions or stereotypes, [...] for example [...] an explicitly eastern European version of the Protestant ethic of hard work – are but managerial fantasies, images, or visions that nevertheless take material shape in daily interactions in the workplace (McDowell, Batnitzky, og Dyer 2007, s. 5).

Arbeidsgiver har en idé eller en fantasi om den ideelle arbeideren, og dette blir på mer eller mindre eksplisitte måter kommunisert til arbeidstaker, som på sin side kroppsliggjør forventningene og prøver å spille dem ut så godt som det lar seg gjøre. Det er også to andre momenter med interpellasjon som man må huske på i følge McCollum et al. (2013). For det første er det ikke alltid at interpelleringen til arbeidsgiver blir like godt mottatt av arbeidstaker. Det kan også hende at arbeidstakere gjør opprør, mer eller mindre åpenlyst, mot de forventningene som de blir utsatt for. For det andre peker de også på at enkelte arbeidere er i den situasjonen at de ikke bare må leve opp til forventningene fra ledelsen, men de må

også forholde seg til forventinger fra kunder på stedet der de jobber, dette gjelder for eksempel ansatte ved hoteller der man møter kunden selv om man er langt nede i hierarkiet.

Som jeg har diskutert tidligere, befinner mange migranter seg i den delen av arbeidsmarkedet som kan omtales som sekundær, at migrantene er ikke en del av bedriftens kjernearbeidere. Arbeidsgivernes hovedargument for å benytte seg av arbeidsmigranter er ofte knyttet til en tanke om stor global konkurranse i markedet, arbeidsgiver ikke har råd til å betale bedre lønninger eller gi ”normal arbeidstid” (MacKenzie og Forde 2009). Videre stilles det også høye krav til de migrantene som kommer til land i Vesten, siden arbeidsgivere foretrekker produktive og disiplinerte arbeidstakere, slik at man kan konkurrere på best mulig måte på det globale markedet (McLaughlin 2010, s. 83). Avhengig av hvordan arbeiderne kommer til landet, er kanalene de ankommer gjennom, om det er sosiale nettverk, vikarbyråer eller statlige ordninger, med på å forme hvem som egner seg og ikke egner seg for å komme til utlandet for å jobbe (McCollum et al. 2013).

McLaughlin (2010) presenterer hvordan dette viser seg i Canada der migranter fra Mexico og Jamaica kan komme for å jobbe i en kort periode gjennom det statlige SWAP-programmet som har eksistert siden 1966. Programmet er basert på at arbeidere kan komme som midlertidige migranter, og det er et eksplisitt ønske at ingen av migrantene skal bosette seg i Canada etter endt arbeidsforhold. McLaughlin finner i sitt materiale at migrantene tilpasser seg for å fremstå som ideelle både for å bli plukket ut til programmet og underveis i arbeidet. Dette er for å ha mulighet til å bli plukket ut til å reise på nytt en annen gang. Arbeidsgiverne spesifiserer hvilken type arbeidere de vil ha, hvilket kjønn og fra hvilket land, og disse forespørslene er ofte basert på forutinntatte holdninger om kjønn og rase. Arbeidsgiverne beskriver disse egenskapene som *iboende*, for eksempel er menn fra Jamaica ettertraktet på grunn av sitt ”hjertelige lynne” og sine evner til å ”tolerere intens varme”, og dette gjør dem til gode gårdsarbeidere. Videre blir meksikanske kvinner betraktet som å ha en ”delikat og lydig natur” som gjør dem ideelle til å gjøre oppgaver som å plukke blomster og frukt. De arbeiderne som hadde størst sjanse for å bli plukket ut til å bli med i programmet var arbeidere med forsørgeransvar, lite utdanning og få jobbmuligheter, fordi disse kom til å jobbe hardt, ikke sette jobben sin i fare ved å stå i opposisjon til arbeidsgiver og de hadde størst sannsynlighet for å returnere til hjemlandet når kontrakten hadde utløpt (McLaughlin 2010, s. 85). Migrantene responderte på disse kravene ved å forandre på sin egen profil, slik at de skulle ha større sjanse for å bli plukket ut. Det var vanlig å dyppe hendene i kalk, eller

på annen måte få det til å se ut som man hadde drevet med gårdsarbeid før. Mange løy om personlige opplysninger som at de hadde barn eller at de hadde lavere utdanning enn det som var tilfellet. Arbeiderne analyserte hva som måtte til for å bli oppfattet som en ideell migrant – og oppførte seg deretter.

Også arbeidere fra Øst-Europa blir sammenliknet med en idé om at den ideelle migranten stammer fra dette området. MacKenzie og Forde (2009) skriver om hvordan en britisk arbeidsgiver beskriver ulike arbeidstakere han hadde ansatt ut i fra hvilken bakgrunn de hadde, der han helt klart foretrakk østeuropeiske arbeidsmigranter. Fabrikkeieren hadde ansatt både lokal arbeidskraft og arbeidere fra ulike migrantgrupper, og konkurransestrategien var basert på å gi arbeiderne lave lønninger. Han har derfor måttet sikte seg inn på marginale grupper som godtar lave lønninger og dårligere forhold. Grunnen til at østeuropeiske arbeidere ble foretrukket fremfor lokale arbeidere og andre migranter og er at arbeidsgiver foretrakk deres ”svært gode arbeidsetikk” (MacKenzie og Forde 2009). Den gode arbeidsetikken betød at arbeiderne var villige til å arbeide hardt, følge instruksjoner fra ledelsen og, helt avgjørende, jobbe lange dager hvis det var nødvendig (MacKenzie og Forde 2009, s. 150).

De samme funnene er også gjort av Findlay et al. (2012) i deres studie av hvordan vikarbyråer er med på å konstruere et bilde av den ideelle migranten. For vikarbyråene er migranten et produkt som de forsyner sine kunder, med og der er i deres interesse at ”produktet” står til kundens forventninger. Findlay et al. (2012) skriver, i likhet med MacKenzie og Forde, at arbeidere fra Øst-Europa blir beskrevet på en positiv måte av arbeidsgivere, ikke bare sammenliknet med lokal arbeidskraft, men også sammenliknet med migranter fra det globale sør. Arbeidsgivere søker etter arbeidstakere fra de nye EU-landene, inkludert Latvia, fordi de angivelig har en bedre arbeidsetikk enn den lokale arbeidskraften, og arbeidsgivere foretrekker arbeidere med ”riktig holdning”, heller enn arbeidere med erfaring eller passende ferdigheter (Findlay et al. 2012). Riktig holdning identifiserer arbeidsgiverne å være at arbeiderne er ”fleksible, mobile og åpne for nye ideer og forslag” (Findlay et al. 2012, s. 156). Vikarbyråene har ulike silingsprosesser for å finne arbeidstakere som passer de beskrivelsene de har fått av arbeidsgiverne. Migrantene må fylle ut et spørreskjema om sin fysiske tilstand og byråene utfører skjønnsvurderinger ut i fra dette. De gjennomfører ulike tester der de for eksempel må kategorisere frukt basert på størrelsen av frukten, og migrantene må oppfylle ulike kriterer når det gjelder utseende. Dette går på å

ikke ha synlige tatoveringer eller piercinger og at man har en passende hårfrisyre og -farge. Mange av disse egenskapene og karrakteristikkene er det mulig å gjøre noe med, og kandidater som ikke oppfyller kravene kan få beskjed om å komme tilbake når problemet er tatt hånd om. Dette bekreftes også i Žabko (kommende publikasjon) sin rapport. Vikarbyråene i hennes studie oppgir at de undersøker søkerens fysiske og mentale tilstand, deres familiebakgrunn og tester om de kan språket godt nok før de blir ansatt.

5 Empiriske funn

Dette kapitelet vil bli brukt til å presentere interessante funn i mitt datamateriale. Disse funnene vil danne grunnlag for analysekapitelet som kommer senere. De empiriske funnene vil også, der det er mulig, bli satt inn i en større kontekst ved hjelp av Žabko (kommende publikasjon) sin rapport om latviske vikarbyråer og samfunnspartnere. På denne måten kan funnene også ses i sammenheng med funn som er gjort i migrantenes hjemland.

5.1 Motiver for migrasjon

Informantene i Oksana Žabko (kommende publikasjon) sin rapport trekker hun frem økonomiske og arbeidslivsklimatiske motiver som det viktigste for for latviske arbeidsmigrantere valg om å forlate landet for å jobbe. Arbeidsledighet etter krisen i 2009/2010 blir trukket frem som den viktigste motivasjonen – det er faktisk ikke mulig å få jobb i hjemlandet, og man må derfor finne jobb i utlandet. Den andre grunnen var rett og slett høyere lønninger i utlandet og at dette frister når man får dårlig betalt i hjemlandet. Jeg har også funnet at enkelte blir motivert av andre aspekter enn det økonomiske, disse har jeg valgt å kalle ”personlige motiver”.

5.1.1 Økonomiske motiver

Den ”klassiske” forståelsen av en arbeidsinnvandrere er en som reiser til et annet land, med et ønske om å tjene mer penger enn personen kunne gjort hjemme. Tanken er at man utnytter at lønninger er ulike i ulike land – at man med en norsk lønning kan kjøpe mer i Latvia. Man kan også si at man blir drevet av økonomiske motiver når man drar til et annet land for å arbeide, fordi det ikke finnes arbeidsplasser i hjemlandet.

Et eksempel i mitt utvalg på ”klassiske” arbeidsinnvandrere er Ludis (rundt førti) og Francis (i tjuårene), som hadde kommet til en by i Nord-Norge, for å jobbe for et latvisk byggefirma som hadde et oppdrag der. De er sirkulerende migranter som kommer til Norge for å jobbe i perioder, og denne gangen skulle de bli værende et år, frem til huset de arbeidet med var ferdig. Francis er litt yngre enn Ludis og har økonomiske motiver for å komme, men har ingen egen familie å forsørge. Han har ikke kone eller barn selv, men sender litt penger til moren og søstrene. Ludis har kone og barn som han sender penger hjem til hver måned. Å

jobbe i utlandet, nå i Norge og tidligere i Tyskland, er en strategi for å kunne skaffe familien sin ting som ikke var mulig på den latviske lønna han hadde før. Da vi spurte om hans motivasjon for å komme til Norge var han veldig klar på hvorfor han reiste: *"I have goals in life. While working in Latvia, I can't achieve those goals financially. My children are growing. They will need support to learn further at schools. Only because of this [I come to Norway]"*.

Andris (30) oppgir penger som sin hovedmotivasjon for å flytte til Norge, men trekker frem noe som er felles for flere som oppgir dette som hovedgrunn: *"Interviewer: So what do you think is the main reason that you moved to Norway? Participant: Money. I: And other reasons? Just money? Participant: First and only reason is money [...]no.. the first reason is family!"* Informantene oppgir at grunnen til at de kommer til Norge er for å tjene mer penger. Men hvis man ser på det større bildet er ikke alltid motivasjonen bare penger, det ligger noe mer bak som er knyttet til familie og fremtid. For å kunne gi familien sin det de ønsker og fortjener, og for å kunne skape en fremtid i det landet man kommer fra, er man nødt til å tjene mer penger enn det man har mulighet til å skaffe hjemme.

Men man har jo utgifter...

Noen informanter oppgir altså at de kommer til Norge utelukkende for å tjene penger, men som Žabko (kommende publikasjon) skriver i sin rapport, er det ikke alle som tenker over kostnadsnivået i Norge før de kommer hit. Hennes informanter sier at deres kunder tror de skal bli rike med en gang de ankommer i landet, men at de må fortelle dem at det faktisk krever egeninnsats og dedikasjon for å tjene mye penger. Videre peker de på at Norge er spesielt på grunn av høye levekostnader og at det derfor skiller seg fra andre vesteuropeiske land. Dette var også et tema i samtalene jeg hadde med de som kom til Norge først og fremst med økonomiske motiver. De har litt ulike måter å takle det høye kostnadsnivået på.

De som kom til Norge med store forhåpninger om at de skulle kunne tjene raske penger, ble svært overrasket over kostnadsnivået som møtte dem. Det spesielle med disse informantene er at de ikke har strategier for å unngå kostnadsnivået, men at de heller har innsett at dette er noe de må leve med. Filips er i midten av tjueåra og kom til Norge etter at han var ferdig med videregående, fordi faren allerede jobbet i Norge. Han beskriver hvordan han forestilte seg at ting skulle bli: *"[e]gentlig hadde jeg drømt ganske mye først. At man får så høy lønn og sånn og sånn og sånn. Og jeg var bare ung ikke sant. Jeg tenkte at jeg skulle kjøpe bil og kjøpe hus*

og alt nesten. Men det er ikke sant. Det er bare at du må jobbe hardt for å få alt. Og det er egentlig ikke så stor forskjell [på Norge og Latvia]. [...] Bare at du får litt mer ekstra. Du får ikke bare for å betale mat og for regninger og sånn". Filip og faren gjorde ingen spesielle sparetiltak for å bo i Norge, men de sendte heller ikke penger hjem til familien i Latvia, de lever på en "vanlig" måte slik som de fleste nordmenn gjør.

Sandra (28) kan også fortelle at hun og mannen trodde de skulle tjene mye penger på å reise til Norge. Mannen hennes kom til Norge gjennom en mellommann og han ordnet alt med jobb, flyreise og et sted å bo. Sandra hadde funnet en annonse i en avis og ble overveldet av hvor mye man kunne tjene hvis man reiste til Norge. Hun var gravid og de hadde ikke mulighet til å starte en familie på lønningene de hadde i Latvia, derfor tok de en sjanse og mannen flyttet til Norge. De hadde derimot ikke tatt høyde for kostnadsnivået i Norge:

"[...] jeg tror jeg gav den [avisannonse med utlysning] til ham også så jeg "det er morsomt, se på så mye du skal få hvis du drar dit". Men vi visste ikke hvor dyrt det er å bo. Det kunne vi ikke tenke oss". Sandra og familiens motivasjon for å dra til Norge var økonomisk, men det bød på utfordringer, da de fikk vite de faktiske kostnadene ved å bo i Norge.

Jeg har også møtt informanter som gjør ulike tiltak for å overkomme høye utgifter i Norge. Tiltakene som blir beskrevet er ofte basert på kutte ned på matutgifter og utgifter til reise og fritidsaktiviteter fordi det er vanskelig å spare inn på boligutgifter. Ludis sier det ganske enkelt: *"[h]ere we have come to earn money, not to spend it"*. Han referer først og fremst til at de ikke gjør så mye utenom å arbeide den tiden de er i Norge. Han forklarer videre hvordan de også sparer penger på mat: *"[w]hen we come here, we buy those products, which can be stored for a long time. Here only the most necessary goods are needed – bread, dairy products, which spoil faster, fruit. [...] We work for two, maximum for three months and then we go home. After that, when we come here, we again take something with us"*. Det er flere som sparer penger på mat slik som for eksempel Valdis (33) som jobber som kokk på en turistplass i Nord-Norge. Som kokk får han spise mye gratis og han tar med seg ting fra kjøkkenet som uansett skal kastes. Sjefen hans kjøper med jevne mellomrom en hel elg som Valdis har i oppgave å dele opp og bruke i matlagingen og da blir bena til overs: *"I gather those bones, all the cut offs, cut outs and it is enough for me. I do not have to think where to get meat. So I get along with it. I bring some tinned products from Latvia and everything else"*.

5.1.2 Personlige motiver

Jeg har møtt informanter som er klare på at de kom til Norge kun for å tjene penger, men det finnes også informanter i utvalget som sier at penger ikke var i deres tanker da de bestemte seg for å flytte til Norge. I denne gruppen med informanter varierer grunnen til migrasjon, men de er alle sett fra et personlig ståsted og jeg har derfor valgt å samle dem i dette avsnittet.

Norsktalende migranter

Noen av informantene hadde et spesielt utgangspunkt for migrasjon fordi de allerede snakket flytende norsk da de kom til Norge. De har tatt filologi på universitet i Latvia og har valgt nordisk og videre norsk som fag, i tillegg til engelsk. Disse informantene hadde et helt annet utgangspunkt enn de andre deltakerne; de kjente språket og landet ganske godt de fleste hadde vært her på lengre opphold i løpet av studietiden. En av disse er Inese og da jeg spurte om hovedgrunnen til at hun kom hit svarte hun: *"[d]et var jo litt for å praktisere norsken. Også har jeg alltid tenkt at det kunne være fint å prøve å bo her og liksom fordi man lærer mye om samfunnet og kultur og sånn. Og jeg følte at det var noe som lå veldig nært det jeg tenkte som var ideelt i et samfunn"*. Anita (27) var i en liknende situasjon og hun tenkte ikke på pengene før hun fikk sin første lønning: *"[hovedgrunnen] er jo at vennene var her [fra norskstudiene i Latvia]. Og å prøve noe annet. Sånn, man tenker at det kanskje var penger også, men jeg tenkte ikke på det i det hele tatt. Før jeg fikk min første lønn – oj!"*.

Laima (27) er også av informantene som kom til Norge fordi hun var utdannet i norsk språk fra Latvia. Hun hadde faktisk hatt norsk på skolen helt siden videregående fordi hun gikk på en "skandinavisk skole" der elevene fikk velge mellom norsk, svensk og dansk på skolen i tillegg til engelsk. Hun hadde vært på sommerskole i Bergen før hun flyttet til Norge for første gang, til en norsk kjæreste i Nord-Norge. Jeg spurte henne om hovedgrunnen til at hun flyttet til Norge og da svarte hun: *"Det er jo hovedsakelig mer sikker fremtid. Fordi i Latvia er det ganske ustabilt, du aner ikke hva folk i regjeringen skal finne på. Så plutselig en dag kan de snu alt og du sitter der og er pensjonist og kan ikke overleve nesten. Det er det jeg er redd for"*. Innsikt i det norske systemet gjorde at avgjørelsen til Laima ble basert på andre faktorer enn de som er drevet av økonomiske motiver. Med kjennskap til mottakerlandet blir det lettere å ta avgjørelser i et langtidsperspektiv.

- Jeg trenger en forandring

Andre forteller at de ønsket å skape en forandring i livet sitt og derfor bestemte de seg for å flytte til Norge. Natalija (27) forteller at hun trengte en forandring i livet, og hun ville komme bort fra kjæresten som hun ikke lenger visste om hun ville være sammen med. Derfor flyttet hun til foreldrene som bodde i Norge, selv om hun aldri hadde tenkt at dette skulle være aktuelt før: *"[...]i [privat]livet var jeg ikke helt fornøyd med mitt forhold. Jeg tenkte at jeg må bytte noe, forandre noe. Også tenkte jeg at et sted hvor jeg kan gjøre det er Norge, siden jeg allerede har min familie der. [...] Pengepresset var ikke så stort. Til å flytte. Ikke for meg i alle fall. [...]For foreldrene mine hadde allerede bodd så lenge her at jeg savnet ikke dem heller".* Oskars (27) ønsket også å forandre på noe, og fant en anledning til å komme til Norge for å spille vannpolo: *"I like trying something new in life. Norway is one of the most beautiful countries in the world. If there is a chance, why not see it? I managed to combine the useful [working as a carpenter] with the pleasant".*

Norsk partner

Det er også informanter i utvalget som kom til Norge på grunn av at de var i et forhold med en norsk partner og ønsket å være sammen med ham eller henne. Disse informantene er veldig klare på at partneren er den eneste grunnen til at de nå er i Norge. En av disse er Dace: *"Det er grunnen til at jeg flyttet til Norge. Det var på grunn av [mannen min]. Vi traff hverandre i Latvia igjen etter en stund, og vi ville bare begynne. Vi ville prøve å være sammen".* Dace vil også ha frem at hun ikke kom til Norge for å leve på mannens penger, slik som mange hun har møtt, har gått ut i fra at hun gjør. Hun understreker at hun hadde en egen karriere i Latvia, og en godt betalt jobb og at hun derfor ikke trengte å komme til Norge for å skape et liv. En annen informant som kom til Norge på grunn av norsk partner er Gita (36), som ble kjent med mannen sin gjennom korsang. For henne ble valget om å dra til Norge basert på at hun ville være mer sammen med mannen sin: *"[the] decision came very spontaneous, fast, because I was living in Latvia with my husband. [...] I had to make a decision, either family or business. I made the decision that I cannot maintain a family like this in Latvia, and I cannot be a woman in a family. Thereby I told him we are moving to Norway".*

Žabko (kommende publikasjon) nevner også andre enn økonomiske grunner til å reise til Norge i sin rapport. Hovedfunnene inkluderer sosiale garantier, "den trettende lønningen"

(feriepenger, halv skatt i desember) og høyere levestandard. Et funn som blir nevnt i rapporten, men sjeldnere, er stabil og voksende økonomi i Norge.

5.2 Veien til Norge

Žabko (kommende publikasjon) skriver i sin rapport at informantene hennes mener at den viktigste måten latviske innbyggere kommer seg til Norge på, er gjennom egen handlekraft og gjennom nettverk av sosiale kontakter. Det er muligheter til å skaffe seg informasjon om jobber i Norge gjennom sosiale nettverksider på internett som mange benytter seg av for å finne og dele informasjon. Dette gjør andre kanaler mindre viktige. Dette gjelder derimot ikke for alle. Den andre måten Žabkos informanter sier at de kjenner til at folk kommer til Norge på, er gjennom å benytte seg av tjenesteleverandører, som for eksempel vikarbyråer, som sender personell til land utenfor Latvia. Den tredje måten informantene observerer at latviske innbyggere kommer seg til Norge på, er som utsendte arbeidstakere (posted workers på engelsk). Dette betyr at latviske firmaer sender sine arbeidstakere til Norge for å jobbe. Dette er selskaper som for eksempel eksporterer sine tjenester til andre land og typiske bransjer er i følge Žabko byggebransjen og innenfor IT- og frakttjenester.

I følge Žabko er det også forskjell på migranter som blir i Norge, og sirkulerende arbeidsmigranter. De som blir i Norge over en lengre periode, har ofte nettverk i Norge allerede og trenger ikke hjelp fra tjenesteleverandører. Eventuelt blir tjenesteleverandører brukt for å få tak i den første jobben i Norge, også klarer man seg selv etter det. Det er annerledes for de som driver med sirkulerende arbeidsmigrasjon. Her mener Žabkos informanter at det er ganske vanlig for disse arbeiderne å benytte seg av tjenesteleverandører, som for eksempel vikarbyråer.

5.2.1 Sosiale nettverk

Nesten alle informantene i utvalget kom til Norge ved hjelp av at sitt sosiale nettverk, hvilket betyr at de fikk hjelp av familie, venner eller bekjente. Det som varierer hos disse informantene er hvor mye hjelp de fikk fra nettverket da de først bestemte seg for å reise til Norge. Enkelte støttet seg bare på de som kom før dem, mens andre bare brukte kontaktene for å etablere et forhold til arbeidsgiver og/eller huseier eller for å finne ut hvor i landet man burde dra.

Foreldre i Norge

Natalija (27), Filip (26) og Iveta (22) kom alle til Norge fordi en eller begge foreldrene bodde i Norge. Ingen av disse hadde spesielle tanker om valg av land, fordi avgjørelsen hadde på en måte allerede blitt tatt for dem da foreldrene flyttet til Norge først. Alle tre vektlegger at det var en trygghet å flytte når man kunne flytte rett inn til foreldrene, og det gjorde at man ikke behøvde å bekymre seg. Iveta beskriver hvordan de tenkte om flyttingen: *"[...]vi hadde lyst til å starte å bo sammen bare vi to [informanten og kjæresten]. Ikke sammen med mamma eller pappa. At vi bare har vår egen plass. Men vi kunne bare få det til hvis vi sparte litt mer penger. Så tenkte vi å kanskje reise til England, men det var lettere å reise til Norge, til mamma min. For da hadde vi et sted å bo og sånne ting. [...]Det var bare fordi mamma var her. Intervjuer: Fordi det var enkelt? Deltaker: Ja".* Iveta vurderte å flytte til andre land enn Norge, men endte opp med å velge det landet der moren var og det var enkelt å bo.

Venner og bekjente

Da Andris (30) bestemte seg for å reise til Norge, tok han kontakt med en gammel kamerat og kollega som han visste at hadde flyttet til Norge. Han ønsket ikke å flytte alt for langt unna Latvia, Storbritannia var derfor uaktuelt. Han satt igjen med enten Norge eller Sverige og valget ble enklere da det viste seg at han hadde en bekjent i Norge: *"[...] I didn't know anyone in Sweden. I just remember that I called this guy but I don't know why... Ahhh I think I saw something. I heard or saw that that he was here and that why I was calling him. [...]Actually it was like: I came, he gave me a place to live".* Da Andris kom til Norge hadde han 250 kroner med seg på reisen, og han hadde derfor ikke mulighet til å betale verken depositum eller en første husleie på en leilighet. Vennen som han kjente i Norge var helt avgjørende for at han skulle kunne bli i Norge og ha tid til å finne seg en jobb.

Anita (27) hadde to venninner som bodde i Norge og de oppfordret henne til å reise: *"Men før jeg flytta hit så hadde jeg to venninner, to bestevenninner, som bodde her. En bodde i Nord-Norge på den tiden og den andre bodde i Bergen tror jeg. Også sa de bare nå må du flytte til oss. Nå blir det gøy. Vi må gjøre alt i fellesskap. [...] Kanskje var det litt på grunn av venninner. Det var liksom ok jeg kan være da. Jeg prøver også".* I Anita sitt tilfelle ble hun sterkt påvirket at det nettverket hun hadde i Norge til å komme hit for å arbeide.

Oskars (27) kom til Norge første gangen gjennom en venn som tilbød han en ”åpen plass” da vennen skulle reise til Oslo for å jobbe i tre måneder i sommerferien. Senere ble han også invitert av en annen venn som han hadde spilt vannpolo med i Latvia fordi det var et aktivt vannpolomiljø i byen som kameraten befant seg i: *”I found myself exactly in [this city] due to the water polo. A good friend of mine was playing at the water polo club, was here before. [...]he suggested me to try. Gave the contacts. At the beginning the main reason was sport, but water polo is not a professional sport. Therefore, of course, had to look for a job in parallel”*.

5.2.2 Mellommenn

Sandra (28) kom ikke sammen med mannen sin til Norge. Fordi hun var gravid da han reiste, ventet hun med å komme til Norge til etter at datteren var født og hadde blitt litt eldre. Hun kunne fortelle at de hadde funnet en annonse i en avis der de søkte etter ansatte. Mannen svarte på annonsen og kom seg til Norge via annonsøren. Da jeg spurte henne om hvordan dette utspilte seg forklarer hun: *”Faktisk så var det uoffisielt og det var ikke lov til det. Men det var en mann i mellom. Og dette kompaniet hvor mannen min jobbet de visste ikke om det. Men meningen var at han gir halv del av pengene sine til ham. Noe sånt. Intervjuer: Ok, så det var en mellommann? Deltaker: Ja, men sjefen visste ikke om det. Så egentlig er det ikke lov til det. Men sånn fortsetter det også nå tror jeg”*. Sandra hadde ikke så god oversikt om hva som faktisk hadde skjedd med denne mellommannen, og hva slags relasjon han hadde til den egentlige arbeidsgiveren. Hun sa at det ikke var så viktig for henne og at hun hadde nok å gjøre hjemme i Latvia med babyen, men hun tilbød seg å spørre mannen sin for meg om hvordan alt egentlig hang sammen. Hun oppdaterer meg med dette: *”Han sier at den personen som var mellom ham og sjefen var fra Latvia, men hadde gifta seg med dattera til sjefen og jobbet selv også i kompaniet. Vet ikke om kona hans vet om at han tok så mye penger selv”*. Hele tiden mens Sandras mann jobbet for dette selskapet betalte han halvparten av lønnen sin til denne mellommannen – svigersønnen til eieren av selskapet. Det kommer ikke helt klart frem hva denne betalingen faktisk går til. Det kan virke som at mellommannen betalte for transport til Norge, men dette er ikke sikkert. Ved å lese mellom linjene kan det også se ut som at mellommannen skaffet mannen til Sandra og en annen latviske mann et sted å bo samtidig som de jobbet for svigerfaren. Mellommannen er altså ingen offisiell formidler, men en som ordner med jobb og tar seg betalt for dette og i dette tilfellet kanskje til og med uten at den offisielle arbeidsgiveren vet om det.

Tomass (44) har en liknende opplevelse der han ble rekruttert til å jobbe i Norge gjennom kona til en norsk arbeidsgiver. Han ble lovet ”gull og grønne skoger”, men ble veldig skuffet da han ankom bilverkstedet der han skulle jobbe. Han ble lovet at han skulle få arbeidskontrakt og at alt skulle bli bedre etter hvert, men når han spør etter papirer får han bare høre at ”alt går veldig sakte i Norge”. Han jobbet uoffisielt i Norge i to år før han fikk seg en ny jobb, og i løpet av denne tiden hadde han verken norsk telefonnummer eller bankkort. Han fikk andre latviere som han ble kjent med til å sette inn lønna for han på bankkontoen hans i Latvia. Tomass snakket verken norsk eller engelsk da han kom til Norge og han tror det er hovedgrunnen til at han ikke klarte å komme seg unna arbeidsgiveren før etter to år. Den bekjente som hadde satt Tomass i kontakt med arbeidsgiverens kone snakket bra engelsk og fant seg en ny jobb etter ni måneder. Tomass fikk ny jobb ved at en bekjent hjalp ham med å fylle ut en søknad, siden det var noe han ikke ville klart på egenhånd. Da han fikk intervju med den nåværende arbeidsgiveren, tok han med seg kona til den bekjente på intervjuet slik at hun kunne være tolk.

5.2.3 Tjenesteleverandører

Noen av informantene kom til Norge gjennom en tjenesteleverandør. Tjenesteleverandør bruker jeg som en samlebetegnelse på selskaper som henter arbeidere til Norge, eller sender arbeidere fra Latvia. Dette kan favne latviske selskaper som sender arbeidere til Norge, norske selskaper som rekrutterer latviske arbeidere for norske bedrifter (dette er som oftest vikarbyråer), eller internasjonale selskaper som sender arbeidere mellom land de opererer i.

Liga (25) kom til Norge sammen med kjæresten sin da hun var 19 år – rett etter videregående. Først hadde de ikke planlagt å flytte til utlandet i det hele tatt, men det viste seg å være vanskelig å finne en jobb man kunne leve greit av, når man bare hadde videregående utdanning. Løsningen ble å flytte til Norge for å jobbe som postbud: *”Det gikk via et sånt firma i Latvia da. Som skaffa han jobb, et sted å bo også måtte han betale så og så mye penger for det da. Hvis jeg ikke tar feil så var det cirka 150 euro det kosta. Men vi visste ikke hvor mye folk tjener her i Norge så vi synes det var kjempebra lønn da, sammenlikna med Lativa. Intervjuer: Men var det liksom et sånt [...]arbeidsformidlingsfirma i Latvia? Deltaker: Nei, de samarbeider med [et firma] i Drammen. [...]De finner deg jobb, sted å bo, du betaler så og så mye penger”.*

Francis og Ludis kom sammen til Norge for å jobbe på et byggeprosjekt, og de har blitt sendt til Norge av et latvisk byggefirma. Dette gjør at ting er litt intrikate: *"Ludis: we have this Latvian firm, which provides building services here, we work there that Latvian firm signs contracts with Norwegians for doing certain works. Interviewer: Do you have a job contract here or in Latvia? Ludis: Here. Francis: Here, but Latvian firm has contract with the owner. This firm is working here all the time. Ludis: Yes, but it doesn't have a branch office in Norway. It pays income tax in Latvia"*. I tillegg jobber mennene her i perioder på seks måneder av gangen for å slippe å betale skatt til Norge. I blant må de derfor være borte i tre til fire uker, for å unngå å overskride de seks månedene de kan jobbe uten å skatte til Norge.

Da Juris (52) første gang kom til Norge, var det gjennom et latvisk firma som også opererte i Norge. Det var en strategi for firmaet å hente arbeidere fra Latvia til ulike prosjekter. I dette tilfellet sørget arbeidsgiver for det meste: *"Da jeg kom hjem [fra Irland] etter to år kom min venn og sa "det er en god jobb i Norge som rørlegger". Så kom jeg hit til Lafthus AS⁷. Jeg kom hit første gang. Min arbeidsgiver gav ny tv, nytt verktøysett. Filips: Ny bil! Juris: Ny bil. Filips: Leilighet var gratis også"*. Lafthus AS gikk etter hvert konkurs. De hadde for eksempel ikke oversikt over fremgangen i prosjekter og hva de ansatte gjorde på jobb. Enkelte av kollegaene til Juris brukte arbeidstiden til å dra på utflukter til vestlandet med firmabilen. Da jeg spurte ham om dette forklarer han nærmere hvordan han fikk jobben i Norge: *"Intervjuer: Hvordan visste [du] om den jobben? Juris: Den mannen. Arbeidsgiver. Nordmann. Han hadde stort firma i Latvia. I Latvia bygges hus og etterpå så hentes husene til Norge. Intervjuer: Var det sånne ferdighus? Filips: Ja ferdighus. Juris: Jajajajaja. Intervjuer: Så han [latviske venner] jobbet der? Juris: Han jobbet i Latvia. Filips: [...] Han var bare sånn byggeleder eller noe sånt. Intervjuer: Men hadde de i Norge sagt at de ville ha noen fra Latvia til å komme? Filips: Njaaa. Fordi at han som var sjefen på Lafthus AS han hadde kontaktpersoner i Latvia. Så han fikk mange latviere til å komme hit. Juris: Det jobbet bare latviere på Lafthus"*. Juris var ansatt i et norsk firma som bygget hytter i Latvia etter en ferdighusmodell, disse blir fraktet til Norge for å bli satt opp. Etter hvert ble det også aktuelt å bruke latviske arbeidere i Norge, og med allerede etablerte kontakter i Latvia ble det ikke vanskelig å rekruttere arbeidere hit.

⁷ Navnet er anonymisert.

I følge Žabko (kommende publikasjon) er skipsindustrien den bransjen i Latvia der det er vanligst å ansette folk gjennom vikarbyråer. Dette bekrefter Maikls (40) som jobber på en fiskebåt i Nord-Norge: *"Usually seamen do find job via agencies. It is considered normal"*. Da vi spurte ham om disse selskapene egentlig er nødvendige svarte han: *"Of course they are necessary. They do get some respective benefit out of that for themselves, but how else? How would you then get on that vessel directly?"*. Maikls bekrefter at dette er en vanlig måte å formidle arbeid på i denne industrien, og at de som jobber på skipene heller ikke har noen mulighet til å kontakte skipene direkte for å spørre etter arbeid. Konsekvensen av dette er i følge Maikls at man får korte kontrakter på under ett år av gangen, og hvis skipet ikke lenger har bruk for mannskap, kan man bli sagt opp på dagen og må finne nytt arbeid. I Norge jobber ikke Maikls gjennom et vikarbyrå, men fikk jobben på fiskebåten gjennom en bekjent. Betingelsene er liknende de han er vant til – korte opphold og mulighet for å bli oppsagt når som helst. Maikls har heller ikke noen skriftlig kontrakt med arbeidsgiveren, bare en muntlig.

5.3 Å jobbe i Norge

I følge Žabko (kommende publikasjon) sine funn kan man si at arbeidsstyrken fra Latvia arbeider, i likhet med arbeidere fra andre østeuropeiske land, i jobber som ikke krever høyere utdanning, som er fysisk harde og har lav prestisje – i jobber der lokal arbeidskraft ikke vil arbeide. Stemmer dette overens med de funnene jeg har gjort?

5.3.1 Den første jobben

Jeg brukte mye tid i intervjuene med informantene mine på å snakke om den første jobben de hadde i Norge. Det første møtet med det norske arbeidslivet kan være avgjørende for hva som skjer med informantene videre. Opplevelsene av den første jobben varierer mye mellom informantene, men jeg har valgt ut historier som jeg anser som spesielt interessante og beskrivende.

Migrantene jeg møtte som hadde høyere utdanning (fullført minimum bachelorgrad) skiller seg ut fordi de beskriver høyere forventinger og ambisjoner enn migrantene som har lavere utdanning (fullført videregående eller yrkesutdanning).

Gita (36) har en master i bedriftsledelse og forventet at hun skulle kunne få seg en relevant jobb i Norge etter at hun hadde vært på norskkurs: *"Initially my ambitions was very big. I*

understood that I was not going to work in some shop and wash the floor with my higher education. When I left Latvia, I thought that I can [do] everything. But not! It does not happen like that here. Everything happens slowly here, nothing will go on without local acquaintances and I simply had lived too short time in Norway until that moment. Half a year is nothing for Norway. I do not know either social life here or labour market... I do not know anything in principle! No matter what CV I have [...]". Gita revurderte hva slags jobb hun kunne få og begynte å søke andre typer stillinger, men ble fortalt at hun var overkvalifisert for stillingen og at hun snakket for dårlig norsk: *"I was forced to lower my expectations. Respectively, to take what I am offered, and to start everything from scratch"*. Redningen for Gita var at det var en dame i familien til mannen som hadde en sykdom slik at hun trengte assistent, og Gita fikk først jobbe litt for henne og senere for en annen dame med samme sykdom, slik at det etter hvert ble i nærheten av en fulltidsstilling. Av og til tok hun oppdrag med å vikariere i barnehager hvis faste ansatte var syke. Disse oppdragene fikk hun gjennom et vikarbyrå.

Dace (28) har høyere utdanning innen business og turistbransjen, og hennes norske mann mente at det ikke skulle bli noe problem å få jobb hvis hun kom til Norge og bare snakket engelsk. Det skulle vise seg at det ikke var like enkelt som han hadde forutsett: *"Etter en måned fikk jeg jobb som servitør faktisk. Jeg vet ikke hvordan jeg fikk det men. For jeg snakket ikke så bra norsk. Jeg bare lærte standardfrase. Og snakket med folk. Så fikk jeg jobb som servitør på en biffrestaurant her i Oslo"*. Dace forsto fort at hun ikke ville få tak i denne jobben på "vanlig vis" og hadde en strategi: *"[...]jeg søkte gjennom alle mulig måter. Og det første jeg forstod var at det var ingen poeng å sende CVer på e-post eller registrere seg [hos et vikarbyrå][...] Du kan registrere deg der hvis du er god i norsk og har bevis på at du kan snakke bra norsk. Derfor gikk jeg rundt med CVer. Og bare snakket med folk og så hei og jeg har lyst til å jobbe og jeg har erfaring og hei. Fordi også mitt etternavn er veldig vanskelig [...] [og] fornavnet er ikke veldig internasjonalt. Hvem er det? Er det en mann, kvinne og hvor kommer hun fra? [...]Hvordan skal jeg snakke med han eller henne? Så for meg var det umulig å få tilbakemelding hvis jeg sender e-post"*. Dace at det for det første var vanskelig å få en relevant, og like bra, jobb som hjemme i Latvia. Hun måtte finne en jobb der arbeidsgiver var villig til å ta henne inn. For det andre sier hun at navnet hennes var en utfordring fordi det ikke gav noen assosiasjoner for nordmenn. Det er vanskelig å vite, bare av navnet, om hun er mann eller kvinne og det sier heller ingenting om hvilket land hun

kommer fra. Arbeidsgiver vet ikke hva hun kan forvente og går til den neste i bunken. Personlig oppmøte ble derfor avgjørende for at Dace skulle kunne få en første jobb i Norge.

Anita (27) har en fireårig bachelorgrad fra Latvia, men hadde ikke like høye forventninger som de andre informantene til hvilken type arbeid man kan få i Norge, og hvor lett det ville være å få jobb. Hun hadde venninner som allerede bodde i Norge, og dette kan ha medvirket til å senke forventningene til hvilke jobber man kan få i Norge i første omgang: *"jeg visste at det ville bli vanskelig å finne jobb her i Norge. Jeg har ikke noe erfaring fra Norge, bare fra Latvia. Det er jo mange søkere over alt så. [...] Jeg visste jo hvordan det går med de [venninnene] i Norge. Så det var ikke sånn at alt blir perfekt. [...] Jeg visste at etter jeg kom at jeg kanskje måtte vaske gulv med min bachelor og sånn"*. Anita måtte derimot ikke begynne med å vaske gulv i Norge. Hun fikk raskt jobb som kundekonsulent hos en teleleverandør gjennom et vikarbyrå.

Andris (30) har en nesten fullført IT-utdannelse fra Latvia, men fikk sin første faste jobb i Norge på en emballasjefabrikk i Oslo. Han trengte en jobb, og brukte samme strategi som Dace. Han laget en liste over steder som kunne tenkes å ville ansette latviere og oppsøkte bedriftene på listen. På ett av de første stedene fikk han napp da innehaveren trengte nye nettsider som Andris skulle gjøre gratis for å øve seg. Etter hvert gikk arbeidsforholdet over til at han blir fulltidsansatt i fabrikk: *"So I was waiting for design I asked this guy, may be you need some help in production? And he said ok jump in! Kom igjen! He gave me something to "rive" something like packages and like that. So I asked him if I could learn something. Then he gave me... I was standing in you know conveyor. Then I asked if I could learn like cutting machine. [...] So then I started to learn that"*.

Žabko (kommende publikasjon) sine informanter bekrefter at er folk villige til å gjøre hvilken som helst jobb i Norge. Hvis jobbsøkeren er sikker på at han eller hun kan konkurrere med arbeidstakere i Norge er han eller hun også mer interessert i å finne en jobb som står til sine kvalifikasjoner. Hvis man selv mener at man er konkurransedyktig, vil man ikke godta en hvilken som helst jobb. Videre nevnes det også at jobbsøkere fra enkelte steder i Latvia er mer kresne enn andre, og her pekes Riga-regionen ut som et område der jobbsøkerne kan være kresne. Dette kan også henge sammen med at man generelt sett finner flere mennesker med høyere utdanning i storbyområder enn på landsbygda, og at mennesker med høyere utdanning kan ha andre preferanser når det gjelder jobb enn de som ikke har det.

5.3.2 Den nåværende jobben og veien dit

Ingen av informantene jeg snakket med sa at de var misfornøyde med den jobben de hadde da de ble intervjuet. Det var enkelte som ikke var like fornøyd med alle sidene av sin daværende jobb, men ingen var direkte misfornøyde med jobben sin. Noen hadde byttet jobb mange ganger, mens andre hadde jobbet på samme sted siden de flyttet til Norge.

Liga (25) har hatt mange jobber siden hun kom til Norge fem år siden. Hun flyttet til Norge etter å ha jobbet i en butikk i Latvia i ett år etter videregående, og hadde ingen høyere utdanning da hun kom hit. Det var ikke mange jobber å velge mellom for henne: *"Først begynte jeg å jobbe som vaskehjelp. Som nitten år gammel jente som ikke kan språket [...]som ikke har så veldig stor arbeidserfaring fra før, så blir det vanskelig å finne en jobb som man kan trives veldig godt i. Så jeg begynte som vaskehjelp og gikk på norskkurs samtidig. [...]Så etter vaskejobben begynte jeg som planteskolemedarbeider med blomster og sånne ting, i Asker. Men det var bare sånn sommerjobb. Og etter det så begynte jeg å jobbe som postbud. Kjøre aviser midt på natta. [...]Etter det igjen begynte jeg i barnehage. Der jobbet jeg nesten ett år. Det var der jeg lærte språket egentlig".* Liga byttet jobber raskt ettersom norsken hennes forbedret seg og hun forsto at hun kunne begynne i jobber som betalte bedre og som hadde høyere sosial status. Etter barnehagen var hun tilbake i vaskefirmaet: *"Så etter barnehagen så begynte jeg å jobbe som. Ja, kontorjobb i Drammen. Det var samme vaskefirmaet der jeg jobbet som vaskehjelp før. Men nå var det kontorjobb. Mange av de jeg jobbe med i starten jobbet der fortsatt. Det synes det var veldig rart da. Jeg som var 22 eller 21 år gammel skal si hva de skal gjøre og sånt da".* Etter en stund stengte firmaet kontorene sine i Drammen, og Liga ville ikke pendle. Derfor ble hun arbeidsledig i noen måneder. I denne perioden følte Liga at navnet hennes sto i veien for å få en jobb, men etter en stund ble hun innkalt til intervju hos et flyselskap for å bli cabin crew: *"Så sendte jeg søknaden til [flyselskapet], også tok det en, en og en halv måned før jeg fikk svar. Også var det tre intervjurunder og til slutt fikk jeg den jobben og aner ikke hvorfor jeg fikk den. For det er jo 1500 [ansatte] der og jeg har ikke møtt en eneste som har samme bakgrunn som meg".* Man kan kanskje si at Liga har hatt flaks, men hun har på mange måter manøvrert seg i arbeidsmarkedet og funnet ut hvilke kvalifikasjoner som kreves for å få den type jobb som hun ønsket seg.

Anna (31) kom til Norge fordi hun traff en norsk mann da hun besøkte en venninne her. I begynnelsen jobbet hun som resepsjonist og renholder på et treningssenter, før hun begynte på førskolelærerutdanning på Høyskolen i Oslo. Under studiene jobbet hun på et kundesenter for et mobilselskap som spesialiserte seg på utenlandske kunder og svarte på spørsmål fra latviske kunder. Etter praksisen i førskolelærerutdanninga fant Anna ut at hun ikke hadde lyst til å jobbe i barnehage og søkte andre jobber: *"[...]når jeg søkte jobb så trengte de faktisk en med pedagogisk bakgrunn, minst bachelorgrad. Og som kanskje hadde erfaring med kundeservice"*. Anna fikk jobben som studiekonsulent ved en privat høyskole, og mener selv at dette kommer av at hun alltid har stått på og vært oppdatert med å skrive CV og søknad.

5.3.3 Arbeidsinnsats og forventninger

Et tema som ofte kom opp uten at jeg hadde spurt om det, var arbeidsmoral. Uavhengig av jobb og bakgrunn, maler deltakerne et bilde av seg selv som en hardtarbeidende arbeidstakere. Ingen av dem sier direkte at nordmenn er late eller har dårlig arbeidsmoral, men de legger det fram som at de selv har et ekstra gir som nordmenn ikke har. Aivars (56) har jobbet både på fabrikk og i byggebransjen og sier det ganske enkelt slik: *"[h]vis jeg jobber jeg jobber. Hvis jeg jobber ikke jeg jobber ikke"*. Han har også klare meninger om at bakgrunnen din har noe å si for hvor god arbeidsmoral du har og folk som kommer fra ulike land har ulike prioriteter i jobben i følge ham: *"[b]edre å jobbe med polakker for eksempel. Polakker er ganske gode håndverkere. Jeg vil ikke jobbe sammen med afrikansk. De vil ikke jobbe. Så er de ikke gode håndverkere. [...] Intervjuer: Hva med nordmenn da? Deltaker: Nordmenn er veldig rolige og gjør sine ting. De bare skriver timer. De spør aldri hva de kan gjøre"*.

Dace (28) har lagt merke til at hennes arbeidsmoral er annerledes enn hos de andre på jobben. Hun er mer opptatt av detaljer og å gi "det lille ekstra": *"I have noticed when I have to work with Norwegians. They are like "OK [makes typing movements] here you go". They don't pay attention to detail. They don't want to push a little bit extra to get something"*. Dace sier også at det å jobbe hardt er en del av den latviske kulturen: *"[d]et er et land hvor alle ønsker å være manager [...]. Latvia, historisk, har hatt en kultur at vi er de som jobber hardt med*

jordbruk. Farmers og gå og fiske. Så det er veldig hardt. Hardt arbeid, hardt liv. Så det er en sånn kulturgreie at vi alle jobber hardt’’⁸.

Laima (27) har en liknende opplevelse i den jobben hun akkurat har sluttet i: *”Jeg føler at der jeg jobba før var det litt sånn at de prøvde å holde igjen så mye de kan på lønna. Selv om man har bevist at man er veldig flink og klarer veldig mye. Og rett før jeg sluttet der så ble jeg innkalt til en samtale. Også sa sjefen at du jobber for to og en halv person. Men så veit jeg at jeg fikk mye mindre betalt enn de som gjorde mye mindre enn meg”.*

Natalija (27) jobber på McDonald’s og synes ofte det er en stressende jobb. Samtidig er hun også klar over at ikke alle de andre hun jobber sammen med tar oppgavene sine like seriøst og de jobber ikke like hardt som henne. Hun sier blant annet: *”De [oppgavene på McDonald’s] er greit for meg. Jeg har veldig stor arbeidskapasitet egentlig. Ingen norsk jobber som jeg jobber der. Intervjuer: [ler] det er det de fleste sier. Deltaker: De gjør ikke det! Det er bare ærlig. Men egentlig alle innvandrere jobber sterkt. Det er sant”.*

Informantene forklarer sin høye arbeidsmoral med sin kulturelle bakgrunn. En av informantene som så vidt er innom problemstillinger er Inese (28), som forteller at hun synes norske arbeidsgivere forventer mer av ansatte fra Øst-Europa enn de forventer av norske arbeidstakere: *”Det føles ut som at de som velger å ha utenlandsk arbeidskraft de regner med at de liksom har mindre grenser og mindre krav og sånn. Det er litt kjipt egentlig. Intervjuer: Ja, at de har fordommer? At de vet at du er fra Latvia så de tenker at du krever mindre? Deltaker: Ja, at jeg tåler mer”.*

Forskjeller i arbeidsgivers forventninger til nordmenn og til migranter er kanskje lettest å se i yrker som er mer fysiske, som med fabrikkarbeid eller i gårds- og fiskeindustrien. Kaspars (42) jobber som gårdsavløser for fire ulike bønder. Han har litt ulike oppgaver, fra å stelle i fjøset til å hugge trær i skogen eller plukke stein på jordet. Vi snakker litt om forventninger fra arbeidsgiver, og om den er forskjellig om man er nordmann eller latvisk. Han forteller: *”[Noe] også som er gøy jeg jobber med å plante trær. Han [bonden] forteller at nordmenn gjør dette. Og han sier at noen ganger hvis nordmenn er slitne tar de mange planter og setter*

⁸ Min samtale med Dace ble gjort delvis på norsk og delvis på engelsk. Dette gjør at det finnes sitater på begge språk fra denne samtalen.

alle under steiner. Og han sier også til meg "hvis du er veldig trøtt så kan du plante som nordmann"”. Bonden sier til Kaspars at han jobber nøyere og kanskje også fortere enn nordmenn, men dette er ikke nødvendigvis en forventning fra bondens side, men det åpner for at Kaspars også kan ta snarveier i arbeidet hvis han blir sliten.

Gjennom Žabko (kommende publikasjon) sin rapport får man også bekreftet at latviere har et godt rykte sammenliknet med for eksempel ansatte fra Litauen eller Polen. Karakteristikk som informantene trekker frem som attraktive for utenlandske arbeidsgivere er flittighet, nøyaktighet, ansvarsfølelse, effektivitet, stor fysisk styrke, villighet til å arbeide mer og flere timer og vilje til å jobbe for lavere lønn også de som er høyt kvalifiserte. Produktivitet er den egenskapen som ses på som det viktigste kriteriet for de arbeidsgiverne Žabko vært i kontakt med. At arbeiderne får timesbetalt i Norge, mot akkordbetalt i Latvia, gjør at arbeiderne er vant til å jobbe med maksimal innsats til enhver tid. De som ansetter er også opptatt av å finne ut om den ansatte har noen problemer. Det kan være med alkohol og narkotika eller at de stort fravær. Det kreves at den ansatte kan et minimum av språk, i alle fall engelsk på et hverdagsnivå. Det nevnes også at det er vanlig for tjenesteleverandører som skaffer folk jobber å fortelle historier til potensielle migranter om vellykkede tidligere migranter som har klart seg, for å lokke til seg ny arbeidskraft.

5.3.4 Arbeidsmiljø

Jeg spurte informantene om arbeidsmiljøet på jobben for å få et inntrykk av hvilke forventninger migrantene har til det norske arbeidsmiljøet. Jeg ønsket å finne ut hva slags forhold de hadde til sjefen og kollegaer, og hvordan dette var ulikt fra opplevelser i hjemlandet.

Hierarkiet

Dace (28) mener at hun ikke har merket store forskjeller på å jobbe i Norge og å jobbe i Latvia, men at hun merker at man i Norge følger regler og forskrifter mye mer enn i Latvia: *”In Norway you have more respect for the rules and everything is so see through that you have to have everything properly done. [...] in Latvia we just do it because we have to do it. Doesn't matter how we do it”.*

Det ble ved flere anledninger sagt at Norge har et inkluderende arbeidsliv med mindre innslag av hierarkisk struktur enn i Latvia. Det viste seg at det som oftest var snakk om forholdet man har til ledelsen eller sjefen. Man er ikke vant med å ha så tett kontakt med nærmeste leder, slik man har det mange steder i Norge. Sandra (28) opplever at styreren i barnehagen der hun har jobbet var veldig åpen og tok godt i mot henne. Dette hadde hun ikke opplevd de stedene hun hadde jobbet i Latvia: *”Der er det sånn at hvis man har noe [i Latvia]. Noe ansvar. For eksempel skal vi si at noen er styrer. Så har han veldig store tanker om seg selv. Og alle andre merker det også. At de er mindreverdige. Men her er. Ikke alle. Men likeverdige.*

Dace (28) synes på den annen side at et mindre hierarkisk system ikke er utelukkende positivt: *”[...] i Latvia har vi veldig sterkt hierarki på jobb. Men i Norge er alle i samme hierarki. [...] Sjefen min er fra Norge og han er veldig åpen og veldig friendly. Så det var veldig vanskelig for meg personlig”.*

Disse utsagnene kan tolkes på to måter. Man kan se på disse utsagnene som at informantene opplever møtet med norsk arbeidskultur som positiv. Kontrasten mellom Latvia og Norge er stor når informantene beskriver forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver der Norge blir trukket frem som den foretrukne modellen. Andre informanter beskriver også det samme som Sandra – at de blir behandlet annerledes av sjefen i Norge enn de ble i Latvia og at de ikke føler at sjefen er over dem i hierarkiet på samme måte som i Latvia.

Hvis man inkluderer Dace sine opplevelser, kan dette tolkes på en litt annen måte. Dace synes at den norske måten å organisere arbeidsplassen på var litt ubehagelig for henne, spesielt i begynnelsen. Jeg tolker dette som at Dace kanskje ikke ønsker en så flat struktur som vi har på enkelte norske arbeidsplasser. Hun er veldig opptatt av at hun ikke skal legge ”skylden” på det norske systemet og sier flere ganger at det er hun personlig som synes det er vanskelig å ha en så vennskapelig relasjon til sjefen. Samtidig som Dace roser arbeidsplassen sin for åpenheten og vennligheten, gjør det henne samtidig ukomfortabel i enkelte situasjoner.

Dace er kanskje den informanten som har beskrevet den mest flate arbeidsplass-strukturen av alle informantene jeg har snakket med. I firmaet hun jobber for har de teamledere, men de er på samme ”nivå” som de andre og får bare litt mer i lønn (man kan også få høyere lønn ved å

for eksempel ta på seg mer arbeidsansvar som regnskap), og sjefen for selskapet sitter i samme rom, i et åpent kontorlandskap, sammen med de ansatte. Andre informanter beskriver en mer hierarkisk kultur enn Dace har på sin arbeidsplass, selv om de ikke opplever en stor avstand til sjefen. Dette kan spille inn når det gjelder at Dace skiller seg litt fra de andre informantene jeg har snakket med.

Forholdet til sjefen

Jevnt over sier informantene at de har et godt forhold til sjefen, det gode forholdet blir satt pris på og informantene sier at dette overraskende og positivt for dem. Det som overrasker meg, er at flere som sier at de har et godt forhold til sjefen eller nærmeste leder, likevel ikke ville tatt det opp hvis det var noe som plaget dem på arbeidsplassen. Da jeg spurte informantene om de ville tatt opp ting med arbeidsgiveren svarte flere omtrent slik Anita (27) gjør her: ”*[Jeg ville] prøve å løse det, med første linje på en måte. Eller det hadde ikke kommet så langt. Da hadde jeg bare sagt opp. Jeg vil ikke ha noen konflikt med arbeidsgiveren*”. Informantene skisserer en situasjon med en grei og redelig arbeidsgiver, der enkelte ville tatt opp småting, men det er gjennomgående at man ikke ønsker konflikt med sjefen.

Ved enkelte anledninger opplevde jeg også at hvis jeg spurte direkte om forholdet til sjefen, gav informantene utelukkende positive karakteristikker av arbeidsgiver, men da vi snakket litt videre om jobben kom det ofte opp ting man ikke var så fornøyd med allikevel. Dette behøvde ikke nødvendigvis å være store ting, men bildet var ofte litt mer nyansert enn man gav uttrykk for først. Da jeg spurte Kaspars (42) om forholdet til sjefene (han har fire), svarte han: ”*Fint! Som jeg sa i stad veldig bra kontakt. [...] Og her har jeg fire bønder men alt er som venner. Veldig*”. Vi fortsatte med samtalen der Filips (26), en av de andre informantene i gruppeintervjuet, fortalte litt om utfordringer han har møtt på. Da jeg etter en stund spurte om Kaspars synes det er vanskelig å si i fra til sjefen sier han: ”*Det er ikke noe problem. [...] Jeg har litt problemer med en av bøndene fordi hvis jeg arbeider litt kortere enn det som står i kontrakten. Da blir han litt nervøs. Men andre bonde. To ser ikke på klokka. Hvis det er kortere ikke problemer, hvis det er lengre ikke problemer. Men en sier han vil ikke at jeg arbeider for kort og en sier at han ikke vil at jeg arbeider for lang*”. Utfordringer med arbeidsgiver er altså ikke alltid like lett å få øye på.

Den eneste som er veldig kritisk til sjefen sin er Valdis (33), og de har uenigheter om hvordan ting skal gjøres på arbeidsplassen der han jobber som kokk: *"It also maddens me here as a cook that they are very haughty. [...] They add a lot of additives. When I cook, I have two additives – salt and pepper. That is it. I do not use anything else. [...] Initially we had a little argument about that, but now everything is all right"*. Det viser seg etter hvert som vi fortsetter samtalen at det bare har vært én krangel mellom Valdis og sjefen, men at de har en generell anspent stemning på arbeidsplassen: *"It is very difficult to work along with them. They are such only from the outside, but there is a devil inside of them. I am not wondering now, why they cannot find normal workers for themselves and why nobody stays here for more than a season, because it is very difficult. Their attitude. [...] It is good that (s)he tells everything straight, but the way [my boss] does it. It all can be told gently and civilized. You do not have to yell. [...] (S)he is the boss and does what (s)he feels like doing! (S)he may start yelling in front of costumers"*. Valdis har tidligere jobbet i en "high end"-restaurant i London der russiske kjendiser ofte spiste. Han mener at arbeidsgiver ikke respekterer hans lange erfaring og at han er dyktig i faget sitt. Hvis han prøver å forklare hva han er vant til i England svarer sjefen at han er i Norge, og da må han gjøre som de bestemmer. Vi sa at vi syntes det var merkelig at han velger å fortsette, etter å ha hørt hvordan sjefen oppfører seg, men Valdis sier han blir fordi det er en måte å spare penger på. I London brukte han opp alle pengene han tjente, mens han nå kunne han spare til å åpne en egen restaurant i Latvia. Han forklarer også at selv om sjefen ofte blir sint, merker han fortsatt at de liker ham: *"They are satisfied with me, with the fact that I can do anything and I am not afraid to work. If they need, I can do and work fifteen or seventeen hours"*. Valdis går på akkord med sine egne prinsipper fordi det gagner ham i lengden. Han har lav husleie og lite utgifter som betyr at han kan spare penger. Den dagen arbeidsgiver prøver seg på noe som han ikke vil være med på, vet han at han kan "ta dem" på at han for eksempel har jobbet for mye overtid. Valdis *tilpasser seg* situasjonen, men *underkaster seg* ikke arbeidsgiveren. Han ser ned på arbeidsgiveren bak ryggen hennes/hans – en slags stille protest⁹ og dette gjør det lettere å holde ut med dårlige forhold.

Žabko (kommende publikasjon) har flere interessante funn som handler om arbeidsmiljøet i Norge for latviske arbeidsmigranter. Generelt beskrives arbeidsmiljøet i Norge som bedre

⁹ Se McDowell, Batnitzky, og Dyer (2007) for en mer utfyllende beskrivelse av bruk av stille protest i arbeidssituasjonen.

enn i Latvia, både når det gjelder oppgavene og det fysiske miljøet. En av informantene sier: "There are women, who worked in manufacturing of wood in Latvia. That is also a hard work, they say: "Nothing." Those, who worked here in fishing industry, say that in Norway it is, not easier, but more convenient, better, cleaner. All the conditions are better" (Žabko kommende publikasjon, s. 26).

Når det kommer til overtredelser nevner Žabkos rapport de tre vanligste rettighetsbruddene arbeidere som reiser til utlandet fra Latvia opplever. For det første nevnes det generell svindel fra selskaper som hjelper arbeidstakere å finne jobb. Dette kan innebære lovnader om ikke-eksisterende jobber og utbetalinger. Det kan også være snakk om uforholdsmessige store fratrekk i lønn for bosted og liknede tjenester fra arbeidsgivers side. Det andre bruddet på arbeidsrettigheter som er vanlig, relaterer seg til uærlige handlinger fra arbeidsgiver. Žabkos informanter trekker frem at dette ikke er "vanlig" blant norske arbeidsgivere, men mer vanlige når firmaet er norskregistrert, men eieren er fra et land i Øst-Europa. De vanligste overtredelsene her gjelder uavklarte arbeidsforhold, som for eksempel manglende kontrakter, og manglende utbetaling av lønn, enten det er hele eller deler av lønna. For det tredje nevner informantene forhold som ikke nødvendigvis er direkte brudd på arbeidsrettigheter, men som er urettferdige forhold og holdninger til arbeidsmigranter. Her nevnes blant annet lavere lønn til migranter enn til andre ansatte som et eksempel. Det må også sies at informasjon om at overtredelser har funnet sted, nesten aldri kommer tilbake til selskapene som har sendt arbeidere eller til andre samarbeidspartnere. Disse får kanskje en telefon der en gruppe ønsker å klage, men det blir stilt krav om at man må utforme en skriftlig klage med alles signaturer, og da blir det ikke gjennomført – ei heller loggført.

5.3.5 Arbeidsmarked og reguleringer

Informantene sier at trygghet er viktig for dem og at de får dette i større grad i Norge enn i Latvia. Trygghet handler ikke nødvendigvis om fysisk trygghet, men kanskje først og fremst om økonomisk trygghet – det å ha fast jobb og rettigheter. Anita (27) nevner dette som en av hovedforskjellene for henne: "*[..]i Latvia er det lavere lønn og litt sånn dårligere betingelser for å være syk og gravid og få barn. Og for å bli sagt opp. [...]arbeidsforhold i Latvia er mer ustabile enn i Norge. [...]for å tjene litt mer penger på kanskje kortere tid og på å bruke da eller misbruke kanskje av og til mennesker og. [...] Hvis jeg ikke gjør noe eller jeg bryter loven da. Det er sånn ok. Det er greit*".

Andre informanter er også innom disse temaene, og fast og forutsigbar jobb blir nevnt som hovedforskjeller mellom å jobbe i Norge og å jobbe i Latvia. Natalija (27) sier at hun synes jobbsikkerhet er den største forskjellen mellom Norge og Latvia: ”[...]når du jobber da er jobben din sikret. Hvis du ikke stjeler eller gjør noe ulovlig. De kan ikke sparke deg. De kan ikke. Vi har prøvd i McDonald’s”. Videre forklarer hun hvor enkelt det kan være å få sparken i Latvia: ”Hvis du misliker jobben din eller har noe i mot managementet eller. Hva som helst. Du har egentlig ikke lov å snakke. Nei. Da er du blacklisted. Og derifra rett ut. Sparken. Det er veldig lett å få sparken i Latvia. Det er bare å si du er sparket. Ferdig”. For Andris (30) betyr jobbsikkerhet at han kan slappe av i mye større grad enn han kunne i Latvia:

”Interviewer: What is the biggest difference between working in Latvia and working in Norway? Participant: Relax! It’s more stable. [...] In Latvia sometimes if suddenly the boss doesn’t like something he can just ”pfffit”[lyd og bevegelse som skal illustrere at man blir kastet ut fra et sted]”.

Det å vite hvor lange dager du har, å få en arbeidsplan og å vite hvor mye man får i lønn på slutten av måneden, er andre viktige forskjeller. Iveta (22) jobbet i Latvia fra hun var 13 år og hadde opplevd å jobbe alt for lange dager: ”Det er lettere å jobbe her. Mange ganger lettere. Du trenger ikke jobbe mer enn sju og en halv time. I Latvia, hvis jeg gikk på jobb klokken åtte om morgenen og slutter kanskje klokka ti [på kvelden]. Hvis det er masse mennesker og jeg trengte å jobbe [på hotellet]”.

Valdis vet at arbeidsgiveren har fått ham til å jobbe mer enn det som er lovlig. De trikser også med lønna og betaler ikke ut ekstra for overtid, men de ”gjør opp” etter at sesongen er over ved at han får alle ekstratimene han har jobbet i betalt ferie. Vi spør han derfor om han stoler på at arbeidsgiveren faktisk vil betale det de skylder ham og han svarer: ”Of course, in principle they cannot cause any problems to me. This is the only country in the whole world where the laws are made so that they fool the employers, not the workers”.

Filips (26), Juris (52) og Kaspars (42) peker på at Latvia tross alt ikke er lovløst: ”Filips: I Norge er den en regel om at arbeidsgiver må si i fra for eksempel en måned før du får beskjeden. Om at det for eksempel ikke er jobb mer for deg og sånn. Men i Latvia er det sånn at det.. Kaspars: Det er regler men ikke arbeidsregler. [...]Juris: I Norge er det regler. I Norge regler er regler. I Latvia er ikke. Kaspars: I Latvia regler er også regler bare ikke med arbeidet. Ofte ikke med arbeidet”. Informantene er klar over at det finnes lover og regler i

Latvia og at de likner på de vi har i Norge. Det er implementeringen av lovene og reglene som mangler. Hvis det er vanlig praksis å si opp ansatte på stedet og ingen reagerer eller sier i fra til myndighetene, vil denne praksisen bli normalisert.

Byggebransjen er kjent for å ikke følge regler og foreskrifter, men informantene jeg snakket med fra denne bransjen hadde ikke opplevd underbetaling eller at de måtte jobbe lengre dager enn det som er lovlig. Oskars (27) jobber i et norsk byggefirma med norske kollegaer og de har regulert arbeidstid og blir betalt per time: *"Interviewer: how many hours per day do you usually work? Oskars: Until now eight. During summer period it is possible to work longer hours, but it is not compulsory. If it actually happens so that some work is delayed and it has to be delivered more duly, then it is so, I would not say that it is under compulsion, that it needs simply to be done and then may be it happens to work that overtime"*.

I følge Žabko (kommende publikasjon) mener enkelte av arbeidsgiverne hun ha snakket med, at den norske lovgivningen sikrer betydelig bedre statlig beskyttelse av arbeidstakere. Dette skyldes i følge dem ikke store forskjeller i lovgivningen i seg selv, men hvordan standardene blir implementert i praksis. En informant forteller: *"If he is fired or something happens to him, he has great social protection. It is not possible to simply fire an employee, staff reduction, we can't do it like it happens in Latvia in many companies, even in state institutions"* (Žabko kommende publikasjon, s. 23).

Žabko (2015) kan bekrefte at den latviske lovgivningen om oppsigelser er ganske streng, men at det ikke fungerer beskyttende for arbeidstakeren i praksis. For det første, sier hun, er det ofte slik at folk jobber uregistrert i Latvia. Dette er spesielt vanlig i rurale strøk og generelt i byggebransjen. For det andre er det en generell forståelse blant de som er i jobb at arbeidsmarkedet er såpass lite at hvis man prøver å bruke lover og reguleringer for å beskytte rettighetene sine, vil andre potensielle arbeidsgivere få vite det og man er ekskludert fra arbeidsmarkedet for alltid.

5.3.6 Fagforeninger

Hvis ikke informanten selv var eller hadde vært medlem i en fagforening, så hadde de svært lite kunnskap på dette området. Noen informanter hadde ikke hørt om fagforeninger, mens andre hadde hørt om det, men ikke hatt noe bevisst forhold til det overhodet. I utvalget ble

det til slutt to informanter som var medlem av en fagforening og to informanter som hadde vært medlem, men ikke var det lenger. Tre av fire hadde blitt medlem i en fagforening fordi de hadde problemer, eller potensielle problemer, med ledelsen der de hadde jobbet før. En informant var medlem fordi det er vanlig på arbeidsplassen, i tillegg til at hun hadde blitt oppfordret til å melde seg inn av mannen sin, som er norsk.

Andris (30) meldte seg inn i en fagforening etter at han opplevde at sjefen nektet å utbetale lønn for to uker han hadde jobbet ekstra i sommerferien, og etter at han fant ut at de andre på jobben fikk mye bedre betalt enn han; han fikk under minstelønn. Siden han ikke klarte å forhandle høyere lønn på egenhånd, tok han kontakt med fagforeningen. Han fikk høyere lønn til slutt, men forholdet til sjefen ble aldri det samme igjen. Han mente også at sjefen generelt sett var negativ til fagforeninger: *"There was this story that the boss asked some other guy to quit union and he would give an increase of the salary. Interviewer: And he did? Participant: I don't know but I think so."*

Laima (27) meldte seg inn i en norsk fagforening da matbutikken hun jobbet i vurderte å permittere ansatte. Hun syntes det var urettferdig hvis hun ble permittert, hun som bare hadde denne jobben, mens andre som var studenter fikk bli. Hun har fortsatt å være medlem og er den eneste av informantene som nevner andre fordeler enn støtte i en eventuell tvist med arbeidsgiver, som en grunn til å være medlem.

Gjennomgående for de andre informantene er at de ikke har noe forhold til fagforeninger verken i Norge eller i Latvia. De aller fleste har et forhold til "konseptet" fagforening, men har ikke forholdt seg til det faktum at man kan melde seg inn. Anita (27) mener at dette kommer av at det ikke er praksis i hjemlandet. Hun sier: *"Det er ikke noe info. Det er ikke praksis i hjemlandet. Så det er rett og slett kultur eller måten man tenker på. Det er liksom naturlig for nordmenn, som å ha forsikring. [...] Jeg har ikke hatt forsikring i Latvia jeg. Så bare nei. Trenger jeg forsikring? Men her er det ok. Nå må jeg bare gjøre som de andre. Så nå er jeg forsikra også"*.

En informant som skiller seg ut er Gita (36). Hun har tatt et aktivt valg om å melde seg inn i en fagforening, basert på anbefalinger fra sine norske kollegaer og sin norske mann. Gita mener at å være med i en fagforening en del av det norske systemet. Hun sier at hun som arbeidstaker er avhengig av fagforeningsmedlemskap for å kunne påvirke egen lønn, særlig

siden hun jobber i offentlig sektor. Hun trekker også frem at fagforeningen er med hvis man skal ansette nye folk og at de faktisk har medbestemmelse i slike saker: *"[...]you have your trade union that defends you. Trade union is able to influence the process, if the manager wants to employ some person"*. Hun sier videre at fagforeninger i Latvia må jobbe innfor de samme typen lover som vi har i Norge, men at det fungerer mye dårligere: *"All those things and ideas are clear, however there is no respect, trade unions are not taken into consideration. I have not heard that trade unions would achieve something. The market is so unsettled and chaotic that you are all alone and unprotected anyway. I have never thought to joint that organisation in Latvia, only because there is no trust in them"*. Gita trekker dette med fagforeninger lengre enn de andre informantene. Hun mener at det har å gjøre med hvordan hele landet er organisert. Latvia styres arbeidsmarkedet av markedskreftene, og fagforeningsmedlemskap har derfor begrenset funksjon.

Žabko (kommende publikasjon) skriver i sin rapport om rettigheter og fagforeninger. Hun mener at det er likheter i systemet i Norge og Latvia, men hvis man skal spørre om hjelp for å klage på arbeidsforhold så fungerer systemene helt forskjellig, og kan derfor være en utfordring for de som ønsker å si i fra og få hjelp på arbeidsplassen. Det krever kunnskap om systemet i landet man kommer til, for å kunne skaffe seg hjelp på best mulig vis. I Latvia er det vanlig å be om assistanse fra arbeidstilsynet og man benytter seg i svært liten grad av fagforeninger, mens i Norge er det omvendt. Det er vanligst å først henvende seg til fagforeningen, som i sin tur tar kontakt med arbeidstilsynet hvis saken er alvorlig nok.

5.4 Livet i Norge og livet i Latvia

Jeg ønsket at informantene skulle reflektere rundt forskjellene mellom Norge og Latvia, fordi dette kan si noe mer om migrantenes motivasjoner for å reise, og hvorfor de velger å bli, i Norge. Overskriftene under oppsummerer det som peker seg ut som viktige temaer på tvers av alle intervjuene.

5.4.1 Offentlige tjenester og skatt

Informanter sier at de finner trygghet i at de vet at arbeidsgiver betaler skatt og at de derfor, etter hvert, har krav på pensjon fra staten. Betaling av skatt var et tema jeg ofte snakket med informantene om, og deltakerne var opptatt av å understreke at de satte pris på å "få lov til" å betale skatt av hele lønna. I Latvia er det vanlig praksis å få betalt halvparten av lønna inn på

konto, som det betales skatt av, og halvparten av lønna i kontanter, eller ”betaling i konvolutt” som det ofte blir kalt (se for eksempel Dobelniece og Lace 2012). Informantene fortalte at i Latvia hadde de ikke noe valg, de måtte ta i mot betaling under bordet, ellers mistet de jobben. Iveta (22) svarte dette da jeg spurte henne om hun ble betalt både svart og hvitt: *”Intervjuer: Har du opplevd sånn med betaling også? At man får både svart og hvitt? Deltaker: Ja. Ja. Jeg jobba bare svart når jeg var på hotell. [...] jeg er 13 år jeg kan ikke få skatt. [...] det var helt til jeg var 15. Ikke svart men halvparten er jo svart hele tiden. Så sånn er det”*. Lilja (27) bekrefter det Iveta sier: *”uten å ta i mot svart betaling så vil du ikke få jobb”*. Hun forklarer at det er nesten ikke mulig å betale skatt i Latvia: *”I Latvia unngår man å betale skatt. Det har jeg opplevd flere ganger [...]. Det hatet jeg. [...] Man er nødt til å gjøre det veldig ofte. [...] Mange gjør det. Og hvis du vil ha jobb så må du gjøre det på en måte”*.

Jeg spør Filips (26), Juris (52) og Kaspars (42) også om dette med skatt i Latvia: *”Filips: I Latvia er det sånn at jeg har hørt om mye korrupsjon og sånn. Og jeg synes at i Norge er det ikke sånn at folk ikke betaler skatt og sånn så. [...] Intervjuer: Noen jeg har snakka med sier at det er vanlig å betale halvparten av lønna svart da? Juris: I Latvia? Intervjuer: Ja? Juris: Ja. Halv lønn du kan få kontant. Kaspars: I Latvia kanskje et [halvt]år offisielt ett år totalt. Offisielt. Alt det andre er rett på lomma. Ikke pensjonspenger. Filips: Det er vanlig sånn nesten ja. Alt folk ikke betaler skatt på grunn av at de ikke tjener nok penger. Det er veldig dumt. Det kommer også nå, mange, mange regler.[...] Fordi det er så dårlig økonomisk situasjon der. Så det kommer masse regler om at folk skal betale mer skatt. Ja, det er vanskelig. Kaspars: Av ingenting [ler]”*. Informantene bekrefter det jeg har hørt av andre at det er vanlig praksis i mange bransjer å betale halvparten av lønna svart, men de bruker dette også videre til å snakke om velferdsgoder: *”Juris: Mora mi jobba i mange år. Hun er 86 år gammel. Syk. Og det hun får nå er bare... Intervjuer: Pensjon? Juris: Ja pensjon. Hun får ca 240 euro. Men hun jobbet hele livet. Intervjuer: Var det en gang 240 euro?! Juris: Per måned! Filips: Veldig, veldig lite. Juris: Men hun må betale kommunale avgifter, medisin og ikke nok penger. Jeg sender 1000 kr for å hjelpe litt”*. Informantene setter det å ikke betale skatt i sammenheng med det å ha et sviktende velferdssystem. Hvis man unngår å betale skatt, vil man også få en dårlig pensjon, selv om man har jobbet hele livet. Dette gjelder ikke bare for dem selv en gang i fremtiden, men de ser at det skjer med deres egne foreldre og besteforeldre.

Natalija (27) oppsummerer godt: *"Jeg fikk delvis [lønn] på konto også en del i konvolutt. De ville ikke betale 100 % skatt. Det er også veldig, veldig dumt. Her vet du, hvis du jobber, så trekker de nok skatt til pensjonen din. Da må du ikke bo under en bro når du blir gammel".*

5.4.2 Omgangskrets og fritid

Gruppen av informanter har store likhetstrekk når det gjelder sosiale nettverk i Norge. De som skiller seg litt ut, har alle til felles at de har norske partnere. Selv om dette har noe innvirkning på den sosiale omgangskretsen, er innvirkningen mindre enn man kanskje skulle vente. Alle informantene oppgir å ha få eller ingen etnisk norske venner i sitt personlige nettverk (folk de omgås på et vennskapelig plan og som de treffer relativt ofte). Noen har det vi kan kalle et internasjonalt nettverk med venner som har ulik bakgrunn i tillegg til noen få nordmenn som er født og oppvokst i Norge.

Liga (25) sin omgangskrets er ganske lik som for de andre kvinnene som har norsk partner. Hun beskriver det slik: *"Det er mine venner og hans venner da. Det er mine venner fra Latvia. [...] De fleste kommer fra byen min. Jeg gikk i samme klasse med de. [...] Så er det gjengen til samboeren min. [...] Og da er det jo slik at de fleste av dem har kjærester. Så jeg er venninner med de kjærestene da".*

Laima (27) har heller ikke mange norske venner og et litt begrenset nettverk: *"[...]to stykker som jeg studerte sammen med i Riga har også flyttet til Norge. Og det er egentlig de to, pluss at jeg fikk veldig god kontakt med en polsk jente på den forrige jobben. [...] Men jeg kan ikke si at jeg har veldig mange norske venner. Men det er jo sånn at samboeren min har norske guttevenner. Og det blir jo til at vi henger sammen med de".* De kvinnene som er sammen med norske menn, sier at de ikke har noen nære norske venninner. Dersom de omgås nordmenn er det i situasjoner der deres partner også deltar.

Informantene som ikke hadde norsk kjæreste, eller hadde latvisk/annen utenlandsk partner, oppgav de at de hadde svært lite kontakt med etniske nordmenn når de ikke er på jobb. Iveta (22) flyttet hit med kjæresten sin for to år siden og omgås bare etnisk norske på jobben: *"Intervjuer: Hvem er du sammen med når du ikke er på jobb? Deltaker: Kjæresten min. Og jeg har en venninne fra Latvia som bor i [nærheten] nå. [...] Vi er vennelige med en familie*

fra Latvia. Og da er vi mer sammen med de. Men ikke med norske. [...] Det er litt vanskelig med venner og sånn. Alle mine venninner er i Latvia”.

Sandra (28) har to barn, og flyttet til Norge for fem år siden for å bo sammen med sin latviske mann. Hun omgås ingen norske, men har også kuttet ut all kontakt med det latviske miljøet fordi de blandet seg inn i avgjørelser som de ikke hadde noe med: *”Det var alt for mye at de begynte å tenke i min situasjon hvordan skal du gjøre. Hva skal du jobbe [med]”*. De er med i en kirke hvor de har blitt venner med et par fra Romania. Da jeg spurte om de hadde venner fra kirken som er norske, svarte Sandra det hadde de ikke. Hun har derimot prøvd å ta kontakt med andre foreldre på skolen der datteren går: *”Vi snakker jo litt med foreldre til dattera mi [foreldre til venner av datteren]. Jeg merker at de er opptatte”*.

Andris (30) mener at det er opp til ham å skaffe norske venner. Han tenker at mye av grunnen til at han ikke har noen norske venner er at han foretrekker å kommunisere på engelsk: *”Mostly Latvians not so many Norwegians. But I understand. If you don’t know language why should a whole group of Norwegians talk to me the whole evening, the whole group in English. So probably if I changed that”*. Han mener at det at han driver eget selskap, og dermed ikke har ettermiddagene fri, er et ytterligere hinder for å få venner, fordi folk som regel jobber fra åtte til fire

Dace (28) nevner at hun synes at nordmenn er introverte og vanskelige å få kontakt med. Hun beskriver det slik: *“[...] you have to approach them first to get something done. Or get something organized. Or ”hey let’s go out”. Or I will invite you for dinner or. What will we do? [...] It is not hard to get Norwegian friends but I think we are more direct than they are”*. Flere kunne være enige om at nordmenn tok lite initiativ og var mye mindre sosiale og mer hjemmekjære enn latvierne er vant til.

Informantene uttrykker altså et ganske klart ønske om å få flere norske venner, men de er ganske enige i at de ikke har noe stort behov for noen større latvisk omgangskrets. Enkelte har kontakt med en og annen som de tilfeldigvis har møtt, men nesten ingen tar aktivt kontakt med andre latviere i Norge. Det trekkes frem litt ulike grunner til det.

Andris (30) forteller at han ikke tar kontakt med andre latviere fordi han ikke vil assosieres med de egenskapene som folk fra Øst-Europa forbindes med: *”I can honestly tell you that I*

was satisfied that it was not other Latvians [at work]. Because it is always problems with that. If there are many Latvians. Because many of them who come are people I don't want to associate myself with. And I don't like their attitude toward and things around you know. Interviewer: What do you mean by that? Andris: Alcohol. I have [...] gone to parties [where] people are braking things. [...] I don't like that. [...] many people come with bad habits. Take in their pocket. And come to other countries and make problems. And then you have a bad reputation”.

Natalija (27) forklarer hvorfor hun, etter en dårlig opplevelse, ikke ønsker kontakt med det latviske miljøet i Norge: *”[...]latviske holder jeg ikke kontakt med. Den gruppen du skrev i [på Facebook] de lager fester. Latviske fester. Jeg har vært på én. Og jeg var veldig, veldig misfornøyd. Fordi det var masse latviske gutter som tenkte at hvis jeg var på den festen så eier de meg og de kan klå på meg, også var det så motbydelig at jeg går ikke igjen. For hvem tror de at de er? Ingen kan ikke klå på meg i Latvia de kan heller ikke gjøre det her. [...]De tenker at de fortsatt er i Latvia. Hvis du er latvisk er du vår eller noe”.*

Friluftsliv

Da jeg spurte om informantene hadde noen hobbyer eller hadde aktiviteter de likte å gjøre var det, nesten uten unntak, enighet om at man likte å være i naturen og være i aktivitet. Alle var også enige om at dette var mye lettere å drive med i Norge enn i Latvia. En del av informantene likte å gå på ski, mens alle generelt likte å gå på tur eller å bruke naturen. De fleste mente at dette var aktiviteter de hadde drevet med i Latvia også, men at det var mye lettere her.

Sandra (28) ser at ”utekulturen” er noe som også gagnar barna hennes: *”[d]ere har mange gode ting. Gå på tur for eksempel det er bra. At barna kan være ute når det regner og når det er kjempekaldt. Og dere har gode klær til det. [...] Intervjuer: Og det har dere ikke i [Latvia]? Deltaker: Man vet ikke hva [det betyr]”.* Mest entusiastisk var Lilija (27) som synes at naturen var det aller beste med å ha flyttet til Norge: *”For meg, det som er viktigst, er at jeg kan bruke naturen. Muligheten til å være ute. Jeg bruker Marka veldig mye. Sykler, går på ski. Så det er helt fantastisk. Det gjorde jeg ikke. Man har ikke slike muligheter i Riga for eksempel. Det er utrolig at det er så mye som er tilgjengelig for alle”.*

5.5 Livet nå og videre

Noen informanter skulle bare være i Norge en kort periode, men er her fortsatt. Andre skal dra tilbake om kort tid for så å returnere senere. Noen ser på Norge som et hjem, mens for andre vil alltid Latvia ligge deres hjerte nærmest. Hva avgjør hva man bestemmer seg for?

5.5.1 De som vil bli

Grunnen til at man ønsker å bli i Norge, varierer selvsagt mellom informantene. Jeg tror Filips (26) sa noe jeg tror gjelder for flere informanter: *"Intervjuer: Tenker du at du vil flytte tilbake? Filips: Nei. Nei egentlig ikke. Det er bare på grunn av at først tenkte jeg nei, jeg vil flytte tilbake. På grunn av at jeg hadde ingenting å gjøre. Jeg var alene og spilte hele tiden trommer og det var hver eneste bidige dag. Jeg så ikke noe artig her"*. Før dette snakket vi om at han trives i Norge, at han har venner, jobb og fritidsaktiviteter her. Filips er ikke i Norge bare for å jobbe, og det er derfor andre ting som gjør at han blir.

Sandra (28) og mannen flyttet til Norge utelukkende for å tjene penger, og i begynnelsen var planen å flytte hjem til Latvia. Etter hvert begynte Sandra å legge merke til ting ved det norske samfunnet og det å bo her som bidro til at familien bestemte seg for å ikke flytte tilbake til Latvia: *"Vi har tenkt å bo her og være her. Det er mye mer hyggelig her. Norske liker barn [...] Det er mye roligere her. Dere respekterer liksom at. Ikke alle respekterer, men man kan tenke, generelt, hva man vil og alle er annerledes. [...] I Latvia er det sånn at man sammenlikner seg selv med andre. Med nabo. Spesielt med klær for kvinner og sanne ting. Og det er alt for stort press på det. Også for barn. De må liksom ha perfekte klær, perfekt hår og det liker jeg ikke. [...] Jeg vil ikke dra tilbake til Latvia. Man har også stor respekt for de som er pensjonister og eldre og det er bra synes jeg"*. Hun oppsummerte på en fin måte da hun sa: *"Jeg vil alltid være en som har kommet hit. Nei, men jeg er jo hjemme. Siden familien min bor jo her. Så er jeg hjemme."*

Iveta (22) tok valget om å ikke flytte tilbake i sommer og har tenkt å bli her lenge: *"Denne sommeren hadde vi tenkt å flytte tilbake. Det var sånn siste sjansen. Ja, vi kan jo flytte tilbake. Men jeg snakker jo norsk og det var så godt med jobb og jeg fikk lov til å jobbe mer og jeg fikk sånn fast stilling. Og da skjønte vi at nei det går ikke. Vi må bli her. Og nå lærer kjæresten min også norsk. Intervjuer: Tenker du at du vil flytte tilbake når du blir gammel,*

altså pensjonist eller? Iveta: Tror ikke det. Nei. Fordi jeg tror at hvis jeg bor her så er det større mulighet for å reise til andre land og se verden rundt”.

Tomass (44) peker seg ut, fordi han vil bli i Norge samtidig som han har et ønske om å dra tilbake til Latvia. Selv trives han i Norge, men kona som er sykepleier får ikke jobb her fordi hun snakker for dårlig norsk. Hun ønsker derfor å reise tilbake. Tomass har også hentet sønnen til Norge fordi han hadde utagerende oppførsel og ikke hørte på moren da de to fortsatt bodde i Latvia. I slutten av intervjuet nevner Tomass at han også er bekymret for det politiske klimaet i Latvia: *”At the current moment, even if I could go, I would not go back, because I do not know, what would happen with [the war in Ukraine]. But there will not change anything yet. I think that there will still be a chaos for [a] very long [time]”*. Tomass har både argumenter for og imot å reise tilbake til Latvia, men det avgjørende argumentet er at Latvia ikke er et stabilt land.

5.5.2 De som vil tilbake

Andre informanter, som Ludis (rundt førti) og Francis (i tjuårene) har på en måte ikke flyttet ordentlig til Norge. De bor her utelukkende for å tjene penger som skal brukes i Latvia. Deres norgesopphold består kun av å jobbe, og å holde kontakten med Latvia via internett og telefon. Pengene skal brukes for å forbedre levestandarden for seg selv og familien. I deres historier er Norge et ”nødvendig onde”. Dersom de hadde kunnet jobbet i Latvia og fortsatt hatt råd til hus og å sende barna sine på skole, ville de gjort det i stedet.

Kaspars (42) bor fast i Norge, men ønsker fortsatt å reise tilbake til Latvia for å bo. Dette er umulig siden han har jobbet med skogs- og gårdarbeid hele livet og dette er fryktelig dårlig betalt i Latvia. Å jobbe i Norge er den eneste måten Kaspars kan jobbe med dette yrket og fortsatt ha råd til å holde liv i familien sin. Han har fire barn og en gammel mor som han må sende penger til. Han sier blant annet: *”Jeg vil returnere og arbeide i Latvia men jeg veit ingen mulighet til å gjøre det. [...]Jeg vil bygge. Jeg vil arbeide med jorda og jeg har en egen jord og jeg vil lage [drivhus]. Arbeide med agurk og tomat og kanskje bananer. Jeg veit ikke. Jeg har mange trær. Men det er langt i fremtiden”*.

Valdis (33) ønsker seg tilbake til Latvia men ikke fordi han har høye tanker om sitt hjemland: *”In the end all my plans are connected with Latvia, but not because Latvia is my fatherland*

and I am a patriot, because Latvia as a country has already long died for me. My family simply is there and I am living there”.

6 Analyse

I denne delen vil jeg diskutere de empiriske funnene som er presentert i kapittel 5 i lys av teoriene som ble presentert i analyserammen i kapittel 3. Analysekapitelet vil først bli strukturert etter temaene som ble presentert i empirikapitelet, dette er for å gjøre analysen mer oversiktlig. Videre vil jeg se på empirien samlet sett og bruke aktør/struktur-teori for å kunne beskrive hvordan migrantene skaper handlingsrom. Til slutt vil jeg oppsummere ved å gjøre en avgrensning mellom de migrantene som ønsker å bli i Norge og de som ønsker å returnere til Latvia.

6.1 Hva forteller migrantenes motiver og reise?

I empirikapitelet presenterte jeg to hovedfunn om hvilke motiver informantene hadde for å reise til Norge, og disse har jeg kalt økonomiske og personlige motiver. Økonomiske motiver kan forklares både av neo-klassisk migrasjonsteori og teori om det todelte arbeidsmarkedet. Neo-klassisk migrasjonsteori kan benyttes på både makro- og på mikronivå her.

I et makroperspektiv utnytter informantene ulikheter i tilbud og etterspørsel av arbeidskraft. Flere sier det har vært vanskelig å finne arbeid i Latvia etter krisen i 2008. En av dem er Tomass (44) som ganske enkelt svarte: *"As for everybody – crisis began"* da vi spurte ham om hvorfor han sa opp jobben sin i Latvia for å komme til Norge. Tall over arbeidsledighet hos Bratsberg, Røed, og Raaum (2014, s. 6) fra 2000 til 2014 kan bekrefte dette funnet. Tallene gjelder ikke spesifikt for Latvia, men for Polen, Estland og Norge sammen med samlede tall for EU. Alle landene har synkende arbeidsledighet fra 2000 fram til krisen, og i 2009 gikk arbeidsledigheten igjen i været. Estland, Latvias naboland, viser sterkest vekst i arbeidsledigheten. For Norges del ligger arbeidsledigheten relativt stabilt på under 4 % også etter krisen, mens Estland som før krisen nærmet seg et norsk nivå, var oppe i nesten 20 % arbeidsledighet i 2010. Jeg vil anta at vi finner liknende mønstre for arbeidsledighet i Latvia. Dette stemmer overens med neo-klassisk teori som sier at stor tilgang på arbeidskraft (høy arbeidsledighet) relativt til kapital (nedgangstider) gjør at lønningene blir lave. I Norge hvor man fortsatt har behov for arbeidskraft, og som i liten grad ble berørt av nedgangstidene, holdt lønningene seg høye. Denne ulikheten i lønninger tiltrekker seg migranter.

Fenomenet kan også forklares på mikronivå der informantene gjør en kost-nytte analyse av situasjonen. Det å tjene mer penger veies opp mot om det er verdt å migrere, og for mine informanter ble svaret ja – det er verdt å reise. I en slik kost-nytte analyse inkluderer ikke bare kostnaden av flytting, hvor mye det vil koste dem økonomisk å reise, men også hva det koster sosialt. Dette inkluderes derimot ikke i den neo-klassiske migrasjonsteorien. Informantene har kommet fram til at det er mest nyttig for dem å reise til Norge for å jobbe, til tross for at dette separerer dem fra familie og venner.

Nytten av migrasjon, slik neo-klassisk migrasjonsteori beskriver den er kun finansiell, men for informantene handler det også om å gjøre nytte utenfor sine egne interesser. Historien om Ludis, som jeg beskrev i empirikapitlet, kan illustrere dette. Ludis reiser til Nord-Norge for å jobbe i seks måneder av gangen utelukkende for å skaffe familien sin en bedre fremtid. Han klarte ikke å tjene nok penger i Latvia til at barna kunne gå på skole, derfor er han forberedt på å jobbe i Norge til han har skaffet dem full skolegang. Ludis' kost-nytte analyse handler ikke om at han sitter igjen med mer penger hver måned, men at migrasjonen er nødvendig ut i fra et større familieperspektiv.

Ingen av informantene jeg har snakket med fikk jobb i den delen av arbeidsmarkedet som Piore (1986) kaller primærsektoren, da de først kom til Norge. Dette var uavhengig av hvilke motivasjoner de hadde for reise. De informantene som så på migrasjonen som midlertidig, syntes i større grad det var greit å gjøre arbeid som innebar lite fremtidsutsikter og som var fysisk tungt og lite intellektuelt utfordrende. Jeg fant, slik som hos Ludis, at pengene skal brukes i hjemlandet, på ting som ikke ville vært tilgjengelig ellers. Valdis ønsker å starte en egen restaurant, Andris vil gi familien sin en fremtid, Tomass vil ha nedbetalt lånet på bilen, leiligheten og møblene. Det spiller ikke stor rolle for dem hva de gjør i Norge så lenge de får tilgang på de ønskede ressursene. Dette er i tråd med Piores teori.

Jeg finner også at de informantene som ser på migrasjonen sin som mer eller mindre midlertidig, også i tråd med Piores teori. De lever på en annen måte i Norge enn de ville gjort i hjemlandet. De finner ulike strategier for å spare penger, som blant annet å ta med mat fra Latvia, reise med bil i stedet for fly, minimere aktivitet utenfor arbeidstiden, og ikke minst være sirkulerende arbeidsmigrant slik at de slipper å betale skatt til Norge.

Nettverksteori ser ut til å i stor grad kunne forklare migrasjon for de som oppgir at de kommer til Norge på grunn av personlige motivasjoner, som tidligere tilknytning til landet. Informantene oppgir at de hadde det Haug (2008) kaller migrasjonsnettverk – en forbindelse til andre migranter, tidligere migranter eller ikke-migranter, og disse forbindelsene øker sjansen for migrasjon. Migrasjonsnettverkene som informantene oppgir er svært ulike – Anita flyttet til Norge på grunn av at to venninner bodde her, Dace flyttet hit for å bo med sin norske mann, mens Natalija flyttet til foreldrene sine som hadde bodd her i åtte år.

Ingen av informantene forteller at de kom til Norge helt for egen maskin, uten noen tilknytning til eller kontakter i landet. En stor del av utvalget mitt oppgir at de kom til Norge gjennom familie, venner eller bekjente og dette stemmer overens med nettverksteori. Migrasjonsnettverk øker sjansen for migrasjon, fordi det minsker både finansiell og sosial risiko for migrantene. Foreldre, venner, kjærester og bekjente var i større grad pionermigranter, som banet vei og la til rette for at de kunne komme til Norge. Om ikke annet gav de en trygghet om at andre som hadde kommet før dem hadde klart seg. Noen av de jeg har snakket med kan omtales som pionermigranter selv, og kom til Norge gjennom ulike selskaper slik Samers (2010) beskriver. Informantenes beskrivelser av sine reiser til Norge stemmer også overens med en utvidet forståelse av nettverksteori. De samsvarer også med beskrivelsen til McCollum et al. (2013) som nå ser en nedgang i bruken av vikarbyråer og andre selskaper, og at arbeid og oppdrag i større grad blir formidlet gjennom sosiale nettverk. Oppsummert er det slik at jo mer sosial kapital migrantene har, i form av migrasjonsnettverk, jo lettere er det for dem å reise. Migrantene med lite sosial kapital må ta i bruk alternative nettverk som vikarbyråer eller tjenesteleverandører.

6.2 Hvordan forstå migrantenes arbeidssituasjon?

Forventninger og realitet

Som tidligere nevnt fikk ingen av informantene jeg snakket med jobb i primærsektoren da de skulle skaffe sin første jobb i Norge. Det er små variasjoner i hvilke type jobber migrantene først begynte i, uavhengig av hvilken utdannelse de har fra Latvia. Det er derimot variasjoner i hvilke *forventninger* informantene hadde til sin første jobb i Norge.

Informantene som jobbet i manuelle- og serviceyrker i Latvia snakket ikke om diskrepans mellom hvilke jobber de forventet seg å få i Norge og den jobben de faktisk fikk. De som var

litt eldre og hadde jobbet lenge i bransjen måtte kanskje gå ned i stilling, men jobbet fortsatt innenfor samme bransje. Et eksempel er Tomass (44) som kun drev med billakkerer i Latvia, mens han i Norge måtte demontere og gjøre klar bilen slik at sjefen kunne gjøre lakkeringsjobben. Tomass skulle ønske at han også fikk lov til å lakkere, men det er ikke noe som er avgjørende for ham. Han fortsetter å arbeide på samme sted selv om han vet at han ikke får gjøre de oppgavene han helst ønsker.

Enkelte av informantene har fullført høyere utdanning fra Latvia, enten en bachelor- eller mastergrad, og forventningene hos denne gruppen var litt ulike. Informantene som hadde førstehåndskjennskap til Norge gjennom studier og utveksling, var klare over hvordan situasjonen er med å få relevant jobb i Norge. Slik som Anita, som visste at hun kunne måtte vaske gulv selv om hun hadde en bachelorgrad. Andre, slik som Dace og Gita, fikk oppleve at de måtte legge fra seg forventninger om en relevant jobb for deres utdanning, enn så lenge. Informantene peker på flere ting som var i veien for at de kunne skaffe seg relevante stillinger, og mest fremtredende er mangel på språkkunnskap og sosialt nettverk, mangel på arbeidserfaring i Norge og at de hadde utenlandsk navn. I situasjonen som Dace og Gita var i var deres *handlingsrom blitt betydelig begrenset* av å flytte til Norge, fordi de typene jobber informantene ønsker krever andre kvalifikasjoner enn høyere utdanning.

I lys av aktør/struktur-teori kan man si at aktørene er kompetente og faglig kvalifiserte til jobben, men at strukturelle dimensjoner i arbeidslivet motarbeider aktøren, og dermed innskrenker handlingsrommet. Aktørene må derfor finne andre veier til den jobben de ønsker, hvilket betyr at de utvider handlingsrommet ved å ”løsne på” de strukturelle begrensningene. For det første innser migrantene at de må senke forventningene for hva som er en passende jobb for dem i første omgang. Det er viktig å komme seg inn et sted, samme hvilken type jobb man kan få. Som utenlandsk arbeidstaker med høyere utdanning kunne arbeidsgiverne, på steder der man ikke trengte høyere utdanning for å jobbe, si at informantene var overkvalifiserte for jobben. Andre steder ble det sagt at det var viktigst å kunne norsk for å få jobb. Dace fant fort ut at det ikke var hensiktsmessig å sende søknader med et utenlandsk navn. Dette kan bekreftes av studien til Midtbøen og Rogstad (2012) som fant at jobbsøkere med utenlandsk navn statistisk sett har mindre sjanse til å komme på jobbintervju enn søkere med norske navn. Daces løsning ble derfor å møte opp personlig for å snakke med sjefen og vise at hun var blid og ivrig, noe som fungerte til slutt. Dace utvidet sitt handlingsrom ved å

ikke benytte seg av ”tradisjonell” jobbsøking. Da hun hadde én jobb i Norge å vise til ble det ikke like vanskelig å finne en mer utdanningsrelevant jobb senere.

Informantene nevner også språk som en viktig faktor i å få ”bedre” jobber. Det er vanskelig å få fast jobb som krever at man må kommunisere med mennesker hvis man ikke snakker norsk, og språkopplæring er derfor et viktig tema. Med unntak av de som har hatt norsk på universitetet i Latvia, og Natalija som hadde tatt norskkurs før hun kom hit, snakket ikke informantene godt norsk da de fikk sin første jobb i Norge. De forsto raskt at de måtte lære seg språket hvis de skulle kunne klare seg. De som har jobbet eller som jobber i barnehage, har vært på færre norskkurs enn de andre fordi jobben krever at de kommuniserer med barna på norsk. De ble alltid tilbudt vikartimer i første omgang, som førte til at de hadde ikke noe annet valg enn å lære seg norsk i rekordfart. Et hinder for å lære seg godt norsk er den høye kostnaden for norskkursene. Siden Latvia er medlem av EU og Norge av EØS tilbyr ikke staten gratis språkkurs til informantene, og de er derfor opptil hver enkelt arbeidsgiver å finansierer dette. Kurs som gikk over noen uker kunne koste 5000 kr og var dyrt for mange, men ble sett på som en investering for å kunne få en bedre jobb. Gita (36) gikk til skolen for å forhøre seg om norskopplæringen. Hun ble fortalt at hun kunne begynne på kurs med en gang, men at det kostet en sum som hun måtte betale selv. De fortalte også at hun kunne slippe å betale hvis hun var gift med en nordmann, og dermed gikk hun rett hjem til sin norske kjæreste og fortalte at de måtte gifte seg. På denne måten slapp hun å betale avgiften for norskkurset. For de informantene som ønsker å bruke høyere utdanning eller jobbe med mennesker, er det avgjørende å snakke norsk på et høyt nivå. De må derfor finne måter å lære norsk på, som vil bidra til å gjøre handlingsrommet deres større.

Her er det verdt å merke seg at strukturer som er med på å muliggjøre selve migrasjonen fra Latvia til Norge, senere kan vise seg å bli begrensende for informantene. Med dette mener jeg at EØS-avtalen gjør det enkelt for informantene å komme til Norge og å arbeide her, i alle fall i teorien. Før utvidelsen av EU måtte innbyggere fra Latvia skaffe seg oppholds- og arbeidstillatelse kort tid etter ankomst til landet, mens de nå kan oppholde seg i landet i opp til seks måneder uten å registrere seg hos norske myndigheter. Ulempen med ordningen er at migrantene ikke lenger har krav på gratis norskopplæring, slik det var før EU-utvidelsen. Dette viser at strukturen både kan være mulighetsskapende og begrensende for aktøren.

For de informantene som ønsker en bedre jobb, fant jeg at de også kan skape større handlingsrom ved å bytte jobber etter kortere perioder. Dette likner på beskrivelsene til James og Vira (2012) av indiske callingsenter-arbeidere som, da de ikke kunne få bedre stillinger i firmaet de jobbet for, byttet jobb mellom firmaer for å øke lønn og sosial status. Liga (24) hadde som tidligere nevnt hatt mange jobber i Norge, og jobbene fikk høyere status mellom hver gang hun byttet jobb. Ved å vise til tidligere arbeidserfaring blir det stadig lettere å få bedre jobber. Det samme er tilfellet for Gita (36) som begynte som pleieassistent og som assistent i barnehage. Ved å være beregnende og ta en dårlig betalt internship-stilling gjennom NAV hos sin nåværende arbeidsgiver, fikk hun vist hva hun kunne, og ble ansatt i sin nåværende stilling på grunn av sine kvalifikasjoner.

Den ideelle migrant fra Øst-Europa

Migrantene jeg har snakket med maler et bilde av seg selv som ivrige og pliktoppfyllende arbeidstakere med et enormt indre driv. Arbeidere fra Øst-Europa har et rykte på seg for å være hardtarbeidende og flinke, noe som bekreftes av Findlay et al. (2012) i deres studie, der de finner det de kaller en ”sosial konstruksjon av en ’latvisk holdning’”. Jeg mener at dette også bekreftes i mitt materiale.

Jeg mener at jeg kan se interpellasjon hos mine informanter. Interpellasjon er en kroppsliggjøring av de forventningene som arbeidsgiver eller andre har til informantene, og de spiller ut disse forventningene ovenfor andre. Det at informantene forteller at de jobber veldig hardt kan til en viss grad også forklares slik Žabko (kommende publikasjon) gjør, ved å vise til ulikheter i lønndannelsen, nemlig at det i Norge er vanlig å få timesbetalt, mens i Latvia er det normalt med akkordbetaling. Dette vil kanskje resultere i at informantene er vant til å jobbe mer intensivt enn sine norske kollegaer. Grunnen til at jeg mener interpellasjon er tilstede hos mine informanter, er fordi også de som har bodd lenge i Norge er opptatt av å presentere seg selv som en hardtarbeidende arbeidstaker. De skiller seg fra andre på arbeidsplassen og det er knyttet til deres identitet som arbeidsmigrant fra Øst-Europa. Etter å ha bodd og arbeidet i Norge over lengre tid, vet informantene at det er akseptert å ta pauser og at de ikke må jobbe ekstra lange dager. Allikevel gjør de det, fordi det er en del av deres identitet. Interpellasjon kan også være med på å rettferdiggjøre hvorfor man har fått jobben. Spesielt for de informantene som har arbeidet seg ”oppover” til en bedre jobb og gjerne vil bevise for andre og seg selv at de er like godt kvalifisert som en hvilken som helst etnisk nordmann. Dette bekrefter for eksempel min samtale med Dace (28) der hun

sier at, fordi hun snakker dårligere norsk enn sine kollegaer, ønsker å bevise at hun fortjener jobben. Derfor passer hun på å ta mindre pauser og være mer nøye enn kollegaene.

Arbeidsmiljø og rettigheter

I mine samtaler med informantene om hvordan de hadde det på jobben og hvilke rettigheter de forholdt seg til, kom det frem at strukturelle ulikheter mellom Norge og Latvia gjorde seg mest gjeldende. Informantene peker for eksempel ut at Norge har en mindre hierarkisk struktur på arbeidsplassen enn Latvia, og de har generelt sett et tettere forhold til sjefen i Norge enn de har hatt i Latvia. Dette har sammenheng med at Norge, slik som det er beskrevet i bakgrunnskapittelet, har en samfunnsmodell som er bygget på dekommodifisering av arbeidskraft og et arbeidsregime med omfattende lover, reguleringer og normer. Dette sørger for at arbeidstakernes rettigheter er beskyttet i mye større grad enn de er i Latvia, der man har valgt en mer markedsrettet velferdsstat og tynne arbeidsregimer.

En konsekvens av dette er at man kan finne ulikheter i måten arbeidsgiver og arbeidstaker forholder seg til hverandre. Når begge parter er inneforstått med at arbeidstaker er beskyttet gjennom statlige lover og reguleringer, er det mindre grunn for partene til å skape stor avstand. Arbeidstaker er klar over at man er beskyttet og at man for eksempel ikke trenger å forhandle om høyere lønn selv, direkte med sjefen. Dette bidrar til at arbeidstakerne ikke trenger å være redde for å ”trække sjefen på tærne” som igjen kan senke terskelen for å ta opp problemer på jobben.

Det som derfor er et overraskende funn, er at informantene sier de ikke ønsker å ta opp vanskelige forhold med sjefen eller ledelsen hvis de er misfornøyde med noe på arbeidsplassen. Nå har ingen, bortsett fra én informant i mitt utvalg, hatt store uenigheter med sjefen, men selv småting er det ikke alle som ønsker å ta opp. Informantene driver med det jeg vil kalle utstrakt selvsensur når de ikke ønsker å ta opp vanskelige forhold på arbeidsplassen. Da svært få kjenner til eller bruker fagforeninger, blir selvsensuren tydeligere. Informantene innskrenker sitt eget handlingsrom på arbeidsplassen når de ikke benytter seg av de vanligste formidlingskanalene for arbeidstakere i norsk arbeidsliv.

Som tidligere nevnt er fagforeningene en del av den norske samfunnsmodellen og trepartssamarbeidet når det skal forhandles om lønn i Norge. Den norske velferdsstaten er bygget opp under sterk påvirkning fra blant annet fagforeningene – de er en naturlig del av

det norske arbeidslivet. Dette står i sterk kontrast til fagforeningenes rolle både i Latvia, men også i resten av Øst-Europa. I Øst-Europa har fagforeningene generelt lite oppslutning og liten makt i arbeidslivsspørsmål. I følge Ost og Crowley (2001) har fagforeninger i Øst-Europa mistet makt etter Sovjetunionens fall, fordi foreningenes rolle tidligere hovedsakelig var knyttet til å skaffe stønader og fordele midler fra staten, ikke å forsvare arbeidernes rettigheter. Fagforeningene fortsatte med disse oppgavene også etter at landene gikk inn i mer eller mindre markedsøkonomiske regimer. Dette kan forklare deres svake posisjon også i Latvia. Disse strukturelle ulikhetene i systemer gjør at informantene innskrenker sitt eget handlingsrom i det norske arbeidsmarkedet.

6.3 Livet i Norge – bli eller reise tilbake?

I intervjuene snakket vi ofte om forskjellene mellom Latvia og Norge, spesielt når det gjaldt hvordan det er å leve her sammenliknet med hjemlandet. Det ble naturlig å snakke om hvilke forskjeller man la merke til for å si noe om hva man liker og ikke liker ved å bo i Norge. I denne delen av samtalene ble det klart for meg at utvalget deler seg i to grupper: en gruppe som ønsker å fortsette å bo i Norge, og en gruppe som ønsker å reise hjem til Latvia.

De som ønsker å bli

Felles for de som ønsket å bo i Norge var at de satte pris på stabiliteten her sammenliknet med Latvia. En nesten ikke-eksisterende svart økonomi, tilgang til velferdsgoder, fast jobb, mer fritid og en lønn man kan leve av, var fordelene som ble trukket frem av informantene. Disse ulikhetene er knyttet til forskjeller mellom den norske og den latviske velferdsstaten. De som ønsker å bli i Norge ser for seg en mer stabil fremtid her enn de gjør i Latvia. De vet at hvis de blir i Norge, har de rett på for eksempel pensjonspenger og andre ytelser. Det påpekes også at man i Norge kan leve på lønnen man får, selv om man har en jobb med lav sosial status. Man kan også reise på ferie og kjøpe forbruksvarer uten å spare til dem. På den måten har informantene mine skapt seg et større handlingsrom i hverdagen gjennom migrasjonen.

Jeg har også funnet at de som ønsker å bli i Norge ikke ønsker kontakt med andre latviere, men gjerne skulle hatt mer kontakt med etniske nordmenn. Dette gjelder også for de som har etnisk norske partnere. Informantene mener at de ikke trenger å ha kontakt med andre latviere enn familien sin og venner som er igjen i Latvia. Det ble sagt at man ønsket å integreres i det

norske samfunnet, man snakker norsk og har en ”vanlig” jobb, livet leves i Norge og ikke i Latvia. Jeg mer at det siste skrittet for at informantene skal føle seg integrerte i det norske samfunnet, er at de får seg egne venner som er etnisk norske. Dette ser ut til å være en stor utfordring for mange.

Informantene som ønsker å bli Norge, har altså et langtidsperspektiv for oppholdet. Derfor ønsker de å integreres i det norske samfunnet. Dette kan vise seg å være vanskelig uten sosiale nettverk og noen sliter med å få innpass på arenaer som domineres av etnisk norske. Likevel ønsker de å bli i Norge, til tross for et lite sosialt nettverk og mindre grad av integrering enn de ønsker. Det skyldes altså at informantene ser for seg en mer forutsigbar fremtid i Norge enn i Latvia.

De som vil reise hjem

Felles for de som ønsker å flytte tilbake til Latvia er at ”hjertet” fortsatt er igjen hjemme – de føler fortsatt sterk tilknytning til hjemlandet. De har heller ikke noe ønske om et stort latvisk nettverk i Norge. Informantene holder kontakt med familie og venner i Latvia gjennom internett og telefon. Disse, som ikke ser på Norge som et permanent oppholdssted, er heller ikke veldig interesserte i norske venner. Deres mål er knyttet til Latvia. Jeg vil si at de kunne oppholdt seg hvor som helst – Norge, Tyskland, England eller på en plattform i Nordsjøen for den saks skyld. Norge er et sted de jobber, det er ikke hjemme. Disse personene sender penger hjem for å forsørge eller hjelpe familien, og derfor finner de også måter å spare på slik at de ikke bruker alle pengene i Norge.

På mange måter har disse informantene et innsnevret handlingsrom i Norge: de får ikke veldig godt betalt, bruker minimalt med penger, får ikke utnyttet kunnskap og utdanning til det fulle. For eksempel bor Valdis isolert i Nord-Norge, har et anstrengt forhold til sjefen, jobber opptil 14 timer om dagen. Valdis har et svært begrenset handlingsrom i Norge, både når det gjelder jobb og privatliv, som flyter over i hverandre. Valdis er ikke spesielt misfornøyd med sin situasjon, fordi det er midler til å nå et større mål som er å åpne sin egen restaurant hjemme i Latvia. Et innsnevret handlingsrom i et land over en viss periode kan altså gi et større handlingsrom i hjemlandet. I tråd med Piores teori om det todelte arbeidsmarkedet godtar migranter som anser sin egen migrasjon for å være midlertidig mer enn de som ser for seg et liv i Norge.

Jeg vil legge til at jeg gjerne skulle hatt et større utvalg enn det jeg har endt opp med i oppgaven. På grunn av begrenset tid fikk jeg ikke snakket med så mange informanter som jeg ser hadde vært nødvendig hvis jeg skulle gjennomført en enda mer dyptgående analyse. Flere elementer som jeg peker på i analysen kunne i større grad blitt bekreftet gjennom å ha et større utvalg. Jeg mener at funnene i oppgaven er gjeldende, men de har ikke like mye tyngde som de kunne ha hatt hvis jeg for eksempel hadde hatt dobbelt så mange informanter med i utvalget.

Romlig refleksivitet – felles for alle

Begrepet romlig refleksivitet er dekkende for erfaringene som er beskrevet i min oppgave. Det fanger at migrasjon har mange motivasjoner, årsaker og utfall. Som Cairns (2014) skriver, kan begrepet brukes for å forklare hvordan aktører bruker romlig forflytting til å bedre sin egen sosioøkonomiske status, og dette gjelder også for informantene i denne oppgaven. Samtidig viser begrepet til at aktøren er bevisst sine handlinger – han eller hun er refleksiv. Valget om forflytning er ikke gjort på impuls, men er gjennomtenkt og skal bidra til at man oppnår et mål. Romlig refleksivitet har alle informantene til felles, de har ideer, drømmer og mål som krevde at de flyttet for å oppfylle dem.

7 Konkluderende bemerkninger

I denne siste delen vil jeg presentere avsluttende bemerkninger og ta opp igjen forskningsspørsmålene som jeg la frem i begynnelsen av oppgaven. Jeg vil, med utgangspunkt i analyserammen, empirien og analysen, svare på forskningsspørsmålene jeg har stilt. Jeg vil avslutte dette kapitlet, og dermed også oppgaven, med å si noe om oppgavens begrensinger, samt forslag til videre forskning basert på min undersøkelse.

Avslutning og diskusjon av forskningsspørsmål

Målet for denne studien har vært å finne ut av hvordan latviske arbeidsmigranter opplever sin migrasjon til, og sitt opphold i, Norge. Jeg ønsket å gi et innblikk i ulike menneskers opplevelser av å komme hit. Målet var å kunne si noe om hva disse menneskenes liv og opplevelser kan fortelle om Norge som mottakerland, og om migrantenes muligheter til å påvirke sin egen situasjon.

Jeg har vært opptatt av å finne et variert utvalg av informanter for å kunne gi bredde til analysen min. Det har vært viktig for meg å gå inn i hver enkelt persons historie, for å senere kunne løfte blikket og se historiene i lys av historiske hendelser, analyseverktøy og opp mot andre informanters historier. Når alt kommer til har jeg fått et godt innblikk i hvordan livet kan utarte seg for latviske arbeidsmigranter i Norge.

Jeg vil nå ta opp igjen forskningsspørsmålene som ble presentert i innledningskapitlet og besvare disse på bakgrunn av analyserammen, empirien og analysekapitlet. Spørsmålene fra første kapittel lyder som følger:

- 1. På hvilken måte former informantenes ressurser og mål deres handlingsrom i det norske arbeidsmarkedet?*
- 2. På hvilken måte og i hvilken grad ønsker migrantene å integreres i det norske samfunnet?*
- 3. Hvordan utnytter informantene geografiske, landspesifikke forskjeller i sin migrasjon?*

På hvilken måte former informantenes ressurser og mål deres handlingsrom i det norske arbeidsmarkedet?

Dette spørsmålet er det mest komplekse og også det vanskeligste å svare på, og det har flere svar. Jeg fant for det første ut at informantenes mål og ressurser var ulike og formet derfor handlingsrommet på ulike måter. Jeg mener at det største skillet kan gjøres mellom de som ønsker å bli i Norge og de som ønsker å reise tilbake til Latvia. Hovedgrunnen til at jeg mener det er fruktbart å dele opp på denne måten er at måten migrantene tar i bruk sine ressurser er *avhengig* av hva som er deres overordnede mål med migrasjonen.

For de som ønsker å reise tilbake til Latvia er målet knyttet til livet og relasjoner i hjemlandet. For denne gruppen er hovedmotivasjonen økonomisk, og man kommer til Norge på grunn av høye lønninger. Som jeg har vist i analysen, har disse informantene lite frihet, eller handlingsrom, i arbeidssituasjonen. De jobber i sekundærsektoren i usikre jobber og får relativt dårlig betalt for jobben de gjør. Enkelte blir også overvåket og har lite frihet i utførelsen av arbeidet sitt. Informantene godtar begrensningen av handlingsrommet, fordi det overordnede målet er viktigere enn å ha det optimalt på arbeidsplassen. De inngår en ”byttehandel”, der mindre handlingsrom i Norge blir byttet mot større handlingsrom hjemme i Latvia. Informantene godtar dette byttet både fordi de anser migrasjonen for å være midlertidig, og fordi det gir avkastning i et langtidsperspektiv. Det må også påpekes at informantene i stor grad er klare over hvilke rettigheter de har, men velger å la være å klage hvis de ikke blir oppfylt. Dette er fordi det vil sette mulighetene for å nå langtidsmålet i fare. Derfor tyr heller enkelte til ”stille protest” hvor man ser ned på arbeidsgiver bak ryggen hans eller hennes og utnytter svakheter i arbeidsgivers måte å styre bedriften på. På denne måten får informantene et ”pusterom” fra en ikke helt optimal arbeidshverdag.

For de som ønsker å bli i Norge er situasjonen en annen, og disse informantene er i større grad ute etter å forme handlingsrommet sitt i det norske arbeidsmarkedet. Det overordnede målet for informantene som ønsker å bo i Norge, er å skape seg et godt og trygt liv, skaffe seg familie eller leve sammen med familien som allerede er her. En trygg arbeidsplass som betaler godt og som følger lover og regler, er avgjørende for at informantene skal kunne skape en fremtid i Norge. Informantene har liknende mål, men er utrustet med ulike ressurser når de kommer til Norge, og velger derfor ulike strategier for å utvide handlingsrommet. Informantene ankom Norge med et begrenset handlingsrom, noen mer enn andre, og som jeg har vist er det vanskelig å finne arbeid i primærsektoren, som betyr en fast jobb der man ikke

er overkvalifisert for oppgavene. Handlingsrommet formes på flere måter, men det viser seg at den første og viktigste strategien var å lære seg språket. Informantene oppdaget raskt at det var mangel på norskkunnskaper som skapte flest begrensninger for dem. De som ikke hadde norskkunnskaper måtte derfor begynne i jobber som ikke krevde mye kommunikasjon med andre, som renhold, kjøkkenhjelp eller som postbud. Flere brukte den første jobben for å spare penger til norskkurs slik at de kunne få muligheten til å bytte til en mer spennende og relevant jobb senere, og en informant gikk til det skritt å gifte seg med sin norske kjæreste for å få tilgang til gratis norskkurs. Å få jobb i barnehage har vært en viktig faktor for flere fordi dette er en jobb der man må kunne språket for å kunne gjennomføre arbeidet. Å jobbe i barnehage er et ”kræsjkurs” i norsk, og derfor et nyttig verktøy for å utvide handlingsrommet.

I et relativt lukket arbeidsmarked har det vært vanskelig for informantene å skaffe seg en jobb i primærsektoren, men noen har klart det. For de som ikke har snakket perfekt norsk har én strategi vært å bytte jobber relativt ofte. Denne ”jobbhoppingen” har gradvis skaffet dem adgang til jobber som er litt bedre enn den forrige, helt til de har endt opp i en passende jobb.

Målet om å fortsette å bo i Norge gjør at informantene konstant jobber for å utvide handlingsrommet sitt i arbeidsmarkedet. Noen er mer eksplisitte om sine strategier enn andre, men adgang til språket er den viktigste for i det hele tatt å få en fast og god jobb. Derfor er språkopplæring første fokus for informantene når de vil inn på det norske arbeidsmarkedet.

På hvilken måte og i hvilken grad ønsker migrantene å integreres i det norske samfunnet?

Her er det også mest fruktbart å dele opp i de samme to gruppene. Hovedsakelig er det slik at de som ønsker å reise tilbake til Latvia ikke har noe stort ønske om å integreres i det norske samfunnet. Denne gruppen har lite eller ingen kontakt med nordmenn, med unntak av arbeidsgivere. Enkelte har litt kontakt med andre latviere, men dette er hovedsakelig arbeidskamerater som man også er innkvartert sammen med i båt eller leilighet. Jeg mener dette skyldes at informantene oppfatter sin egen migrasjon som midlertidig, og derfor ikke ser noen grunn til å jobbe for å inkluderes i det norske samfunnet. Mitt inntrykk fra samtalen er at disse informantene har hyppigere kontakt med familie og venner i Latvia enn det de som ønsker å bli i Norge har. Mesteparten av fritiden går med på å holde kontakt med hjemlandet, enten gjennom Skype eller telefon. Informantene ser på Latvia som sitt hjem, mens Norge

bare er et midlertidig oppholdssted. Det spiller ingen rolle for dem hvilket land de er i, så lenge det bidrar til å oppfylle langtidsmålet.

De som ønsker å bo i Norge uttrykker et større ønske om å bli inkludert i det norske samfunnet. I motsetning til de som ønsker å reise hjem, anser de som vil bli Norge som sitt hjem. Disse informantene trekker frem kontrastene mellom livet i Latvia og livet i Norge som grunn til at de ønsker å bli her. En avgjørende faktor er at de har noe eller noen som gjør Norge til et hjem, mer enn de har noe eller noen hjemme i Latvia. Behovet for å omgås og snakke med andre latviere enn familie og venner som bor i hjemlandet, er svært lite. Ønsket om å finne et større sosialt nettverk med etniske nordmenn er stort, men få har nær kontakt med norske som utenom kjærlighetsrelasjoner. Oppsummert ønsker informantene å bli mer inkludert og integrert i det norske samfunnet enn det de var da jeg snakket med dem. Til tross for dette, anser de Norge som et sted de kaller ”hjem”, enten i stedet for eller i tillegg til Latvia.

Hvordan utnytter informantene geografiske, landspesifikke forskjeller i sin migrasjon?

Her er det to forhold som peker seg ut. For det første utnytter informantene forskjellene i lønn og kostnader på varer. Sett bort i fra ulikheter i motivasjon, er det en klar tilfredshet blant informantene når det gjelder lønnsnivået i Norge. De informantene som sparer penger for å sende hjem, får betydelig bedre betalt her enn de noen gang kunne fått i Latvia, mens de som lever et ”normalt” liv beskriver en betydelig bedre livskvalitet med mindre bekymringer og større valgfrihet. Dette går også andre veien – kostnadsnivået på varer og tjenester i Latvia er betydelig lavere og dette utnytter de midlertidige migrantene. De kjøpte varer, spesielt matvarer, i Latvia og frakter dem tilbake til Norge. På denne måten sparer de utgifter under oppholdet og kan sende mer penger hjem hver måned.

Til slutt fant jeg at informantene vedsetter ulikheter i velferdssystemene i de to landene. Dette blir ikke sagt like eksplisitt som ulikhetene som er nevnt over, men det er tydelig at de satte pris på at det norske velferdssystemet er betydelig mer omfattende enn det latviske. Informantene utnytter det faktum at de kan få en trygg fremtid i Norge, mens det ikke ville vært like lett å planlegge en fremtid dersom de hadde blitt i Latvia.

Oppgavens begrensninger og videre forskning

Denne studien har sine begrensninger. Med den tiden man har til rådighet er det ikke mulig å gjennomføre mer enn et begrenset antall intervjuer. Siden jeg ønsket å basere meg på menneskers personlige fortellinger, valgte jeg å gjennomføre en kvalitativ studie. Jeg kan derfor ikke si at de funnene jeg har presentert tidligere gjelder for alle latviere som har reist til Norge for å arbeide. Jeg kan si at det jeg har funnet er gjeldende for de informantene som har vært med i studien, og dette kan gi et innblikk i hvordan det er å være latvisk arbeidsmigrant i det norske arbeidsmarkedet og i dagens Norge. For å kunne si noe om funnene fra denne oppgaven er gyldige for hele gruppen, må en mer omfattende studie gjennomføres.

Oppgaven blir også begrenset av sitt brede utvalg. Jeg har bevisst valgt å finne informanter fra så mange ulike yrker som mulig, nettopp for å få en bredde. Dette har gjort det vanskelig å si noe generelt om gruppen som en *samlet enhet*. Informantene i oppgaven har svært ulike historier som alle fortjener å få en plass og dette har til tider vært en stor utfordring. Et smalere utvalg kunne kanskje gitt grunnlag for klarere og mindre sammensatte funn.

Ettersom studien utviklet seg, dukket det opp interessante spørsmål som jeg ikke har hatt mulighet til å behandle. Jeg vil derfor avslutte denne oppgaven med å presentere tre hypoteser som kunne være interessante å se på i videre forskning. Første hypotese lyder som følger: *”Latviske migranter er en mindre gruppe og ønsker derfor å integreres i det norske samfunnet i større grad enn andre, større grupper fra andre avsenderland i Øst-Europa”*. I mine samtaler med informanter har jeg merket meg et sterkt ønske hos mange om å bli integrert i det norske samfunnet. I ett tilfelle var det slik at informanten ytret et ønske som å bli assimilert heller enn integrert i det norske samfunnet. Dette viste seg gjennom at informanten konsekvent omtalte Norge som sitt hjemland og uttrykte at livet før han/hun kom til Norge ikke var en viktig del av hans/hennes identitet. Dette skiller seg fra andre bidrag jeg har lest om arbeidsmigranter fra Øst-Europa¹⁰, der migrantene blir portrettert som en isolert gruppe med svært liten tilknytning til landet og øvrig befolkning.

Den andre hypotesen henger sammen med mine observasjoner i samtaler med informantene om hierarkisk struktur på jobben. Som det kommer frem i empirikapitelet mislikte enkelte

¹⁰ Se for eksempel Dølvik og Friberg (2008).

informanter at arbeidsplassen hadde en for flat struktur. Informanten syntes at løsningen på hennes arbeidsplass virket invaderende sammenliknet med hva hun var vant til hjemmefra. Siden denne informanten var den eneste som hadde en slik flat lederstruktur på jobben, lurte jeg på om dette er noe som gjelder for andre latviske arbeidstakere. Den andre hypotesen ble derfor slik: *”Latviske og andre Øst-Europeiske arbeidstakere foretrekker i større grad en hierarkisk organisering på arbeidsplassen enn norske arbeidstakere”*.

Den siste hypotesen er denne: *”Latviske arbeidstakere benytter seg i liten grad av fagforeninger i Norge, fordi fagforeninger i Latvia har en svært svekket posisjon”*.

Overraskende få informanter hadde kjennskap til fagforeninger, selv om de for eksempel var vanlige under sovjettiden, som mange av dem har opplevd. Jeg mener det kunne være interessant å nærmere undersøke årsakene til at migrantene har et slikt forhold til fagforeninger, både i Latvia og i Norge, fordi fagforeninger er et mulig verktøy for å bedre arbeidsforhold.

Litteraturliste

- Aptekar, Sofya. 2009. "Contexts of exit in the migration of Russian speakers from the Baltic countries to Ireland." *Ethnicities* 9 (4):507-526.
- Arbeids-, og Inkluderingsdepartementet. 2008. *Stortingsmelding nummer 18. Arbeidsinnvandring*. Oslo: Akademika AS. Avdeling for offentlige publikasjoner.
- Arbeidstilsynet. 2014. "Forskrift om Allmenngjøring av tariffavtale for renholdsbedrifter". Redigert av Arbeidstilsynet. Trondheim: Direktoratet for arbeidstilsynet.
- Bergene, A.C., S.B. Endresen, og H.M. Knutsen. 2010. "Re-engaging with Agency of Labour Geography." I *Missing Links in Labour Geography*, Redigert av A.C. Bergene, S.B. Endresen og H.M. Knutsen. Farnham: Ashgate.
- Borjas, George J. 1989. "Economic Theory and International Migration." *International Migration Review* 23 (3):457-485.
- Bratsberg, Bernt, Knut Røed, og Oddbjørn Raaum. 2014. "Arbeidsinnvandring – Varig gevinst?" *Søkelys på arbeidslivet* 31 (4):275–295.
- Brochmann, Grete. 2006. "Lykksalighetens rike og den nye etniske forstyrrelsen: Innvandring og det flerkulturelle Norge." I *Det Norske Samfunn*, Redigert av Ivar Frønes og Lise Kjølørød. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Brochmann, Grete, og Anniken Hagelund. 2012. "Norway: The Land of the Golden Mean." I *Immigration policy and the Scandinavian welfare state, 1945-2010*, Redigert av Grete Brochmann og Anniken Hagelund. Basingstoke Palgrave Macmillan.
- Brochmann, Grete, og Knut Kjeldstadli. 2008. *A history of immigration : the case of Norway 900-2000*. Oslo: Universitetsforl.
- Cairns, David. 2014. *Youth Transitions, International Student Mobility and Spatial Reflexivity. Being Mobile?* Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Castles, Stephen, og Mark J. Miller. 2003. *The age of migration*. New York: Guilford Press.
- Castree, Noel, Neil M. Coe, Kevin Ward, og Michael Samers. 2004. *Spaces of work : global capitalism and the geographies of labour*. London: SAGE Publications.
- Cloke, Paul J. , Ian Cook, Philip Crang, Mark Goodwin, Joe Painter, og Chris Philo. 2004. *Practising human geography*. London: SAGE Publications.
- Cloke, Paul J., og Ron Johnston. 2005. "Spaces of geographical thought : deconstructing human geography's binaries." I. London: SAGE Publications.
- Dobelniece, S., og T. Lace. 2012. "Global economic crisis in Latvia: social policy and individuals' responses." *Filos.-Sociol.* 23 (2):111-118.
- Doogan, Kevin. 2009. *New Capitalism*. Cambridge: Polity Press.

- Dølvik, Jon Erik og Jon Horgen Friberg. 2008. "Den nye arbeidsinnvandringen fr øst-Drivkrefter, utviklingstrekk og arbeidspolitiske konsekvenser". I *Internasjonal migrasjon og etniske relasjoner*. Oslo: Norges forskningsråd.
- Eglite, Pārsla , og Zaiga Krišjāne. 2009. "Dimensions and Effects of Labour Migration to EU countries: the case of Latvia." I *EU Labour Migration since Enlargement. Trends, Impacts and Policies*, Redigert av Béla Galgóczi, Janine Leschke og Andrew Watt. Farnham: Ashgate Publishing Limited.
- Eldring, Line. 2010. Norske erfaringer med allmenngjøring. I *Allmenngjøring i EU og Norge*, Redigert av Torgeir Aarvaag Stokke. Oslo: Fafo.
- Eldring, Line, og Kristin Alsos. 2012. *Lovfestet minstelønn: Norden og Europa*. Oslo: Fafo.
- Ellingsæter, Anne Lise. 2009. *Vår tids moderne tider : det norske arbeidstidsregimet*. Oslo: Universitetsforl.
- Engelstad, Fredrik, Jørgen Svalund, Inger Marie Hagen, og Aagoth Elise Storvik. 2003. *Makt og demokrati i arbeidslivet. Makt- og, demokratiutredningen 1998-2003*. . Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Fangen, Katrine. 2004. *Deltagende observasjon*. Bergen: Fagbokforl.
- Fennefoss, Arvid, og Geir Høgsnes. 2003. "Arbeidsliv, lønn og forhandlinger." I *Det Norske Samfunn*, Redigert av Ivar Frønes og Lise Kjølørød. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Fernandes, Ariana Guilherme. 2011. "En studie av to integreringstiltak og deres underliggende ideologi." I *Multikulturell teori og flerkulturelle praksiser: Artikler om norsk minoritetspolitikk*, Redigert av Bente P. Bø. Oslo: Abstrakt Forlag.
- Findlay, Allan, David McCollum, Sergei Shubin, Elina Apsite, og Zaiga Krisjane. 2012. "The role of recruitment agencies in imagining and producing the 'good' migrant." *Social & Cultural Geography* 14 (2):145-167.
- Friberg, Jon Horgen. 2006. *Individuell arbeidsinnvandring. Utfordringer to år etter EU-utvidelsen*. Oslo: FaFo.
- Friberg, Jon Horgen , Jon Erik Dølvik, og Line Eldring. 2013. *Arbeidsmigrasjon til Norge fra Øst- og Sentral-Europa*. Temanotat. Oslo: Norges Forskningsråd.
- Galgóczi, Béla, Janine Leschke, og Andrew Watt. 2009. "Intra-EU Labour Migration - Flows and Policy Responses." I *EU Labour Migration since Enlargement. Trends, Impacts and Policies*, Redigert av Béla Galgóczi, Janine Leschke og Andrew Watt. Farnham: Ashgate Publishing Limited.
- Gedde-Dahl, Siri, Alf Endre Magnussen, Marita E. Valvik, Halvor Tjønn, og Kjell Dragenes. 2011. "Jobber for luselønn." *Aftenposten* Lest 06.05.2015.
<http://www.aftenposten.no/nyheter/iriks/Jobber-for-luselonn-5575373.html>.
- Giddens, Anthony. 1990. *Central problems in social theory : action, structure and contradiction in social analysis, Contemporary social theory*. London: Macmillan.

- Gleason, Sandra E. 2006. "Introduction." I *The Shadow Workforce: Perspectives on Contingent Work in the United States, Japan, and Europe*, Redigert av Sandra E. Gleason. Kalamazoo: Upjohn Institute for Employment Research.
- Hammersley, Martyn, og Paul Atkinson. 2007. *Ethnography: principles in practice*. London: Routledge.
- Haug, Sonja. 2008. "Migration Networks and Migration Decision-Making." *Journal of Ethnic and Migration Studies* 34 (4):585-605.
- Jackson, Louise 2004. "Nationality, citizenship and identity." I *East Central Europe and the Former Soviet Union. The post-socialist states.*, Redigert av Michael Bradshaw og Alison Stenning. Harlow: Pearson Education Limited.
- James, Al, og Bhaskar Vira. 2012. "Labour geographies of India's new service economy." *Journal of Economic Geography* 12 (4):841-875.
- Koser, Khalid. 2014. "Migrants and Refugees." I *Introducing human geographies*, Redigert av Paul J. Cloke, Phil Crang og Mark Goodwin, 1058. London: Routledge.
- Kvale, Steinar, og Svend Brinkmann. 2010. *Det kvalitative forskningsintervju*. Oversatt av Tone Margaret Anderssen og Johan Rygge. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Larsen, Ann Kristin. 2010. *En enklere metode: veiledning i samfunnsvitenskapelig forskningsmetode*. Bergen: Fagbokforl.
- Levin, Morten, Tore Nilssen, Johan E. Ravn, og Lisbeth Øyum. 2012. *Demokrati i arbeidslivet : den norske samarbeidsmodellen som konkurransefortrinn*. Bergen: Fagbokforl.
- Lillesvangstu, Tone Merete. 2012. "Avslørte at arbeidarar berre fekk 30 kroner i timen for å byggje hus." NRK Lest 06.05.2015. <http://www.nrk.no/sognogfjordane/bygde-hus-for-30-kroner-timen-1.8083971>.
- Lulle, Aija. 2009. "Labour Emigration: Government and Social Partner Policies in Latvia." I *EU Labour Migration since Enlargement. Trends, Impacts and Policies*, Redigert av Béla Galgóczi, Janine Leschke og Andrew Watt. Farnham: Ashgate Publishing Limited.
- Lurås, Gunhild 2013. "Latvias Samtidshistorie." Lest 21.05.2015. https://snl.no/Latvias_samtidshistorie.
- MacKenzie, Robert, og Chris Forde. 2009. "The rhetoric of the 'good worker' versus the realities of employers' use and the experiences of migrant workers." *Work, Employment & Society* 23 (1):142-159.
- Massey, Douglas S., Joaquin Arango, Graeme Hugo, Ali Kouaouci, Adela Pellegrino, og J. Edward Taylor. 1993. "Theories of International Migration: A Review and Appraisal." *Population and Development Review* 19 (3):431-466.

- McCollum, David, Sergei Shubin, Elina Apsite, og Zaiga Krisjane. 2013. "Rethinking Labour Migration Channels: the Experience of Latvia from EU Accession to Economic Recession." *Population, Space and Place* 19 (6):688-702.
- McDowell, Linda, Adina Batnitzky, og Sarah Dyer. 2007. "Division, Segmentation, and Interpellation: The Embodied Labors of Migrant Workers in a Greater London Hotel." *Economic Geography* 83 (1):1-25.
- McLaughlin, Janet. 2010. "Classifying the ideal migrant worker: Mexican and Jamaican transnational farmworkers in Canada." *Focaal* 2010 (57):79-94.
- Midtbøen, Arnfinn H. og Jon Rogstad. 2012. *Diskrimineringens omfang og årsaker. Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv*. Oslo: Institutt for Samfunnsforskning.
- Miller, Douglas J., og Jay B. Barney. 2006. "Employer Perspectives: Competing through a Flexible Workforce." I *In The Shadow Workforce: Perspectives on Contingent Work in the United States, Japan, and Europe*, Redigert av Sandra E. Gleason. Kalamazoo: Upjohn Institute for Employment Research.
- Molho, Ian. 1986. "Theories of Migration: A Review." *Scottish Journal of Political Economy* 33 (4): 396-419.
- Nicolaisen, Heidi. 2001. *Normalarbeidsdagen: I utvikling eller avvikling?* Oslo: FaFo.
- Ost, David, og Stephen Crowley. 2001. "Introduction: The Surprise of Labour Weakness in Postcommunist Society." I *Workers after Workers' States. Labour and Politics in Postcommunist Eastern Europe*, Redigert av David Ost og Stephen Crowley. Oxford: Rowman & Littlefield Publishers, INC.
- Piore, Michael J. 1986. "The Shifting Grounds for Immigration." *Annals of the American Academy of Political and Social Science* 485:23-33.
- Piore, Michael J., og Charles F. Sabel. 1984. *The second industrial divide : possibilities for prosperity*. New York: Basic Books.
- Plakans, Andrejs. 2011. *A concise history of the Baltic states, Cambridge concise histories*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Rowthorn, Robert. 2009. "Winners and losers of migration in the European context: economic aspects." I *Migration and Mobility in Europe. Trends, Patterns and Control*, Redigert av Heinz Fassmann, Max Haller og David Lane. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Samers, Michael. 2010. *Migration, Key ideas in geography*. London: Routledge.
- Seim, Jardar 2015. "Latvias Historie." Lest 21.05.2015. https://snl.no/Latvias_historie.
- Seip, Åsmund Arup , Kaja Reegård, og Anne Marte Skaland. 2010. *Sirkulær migrasjon. Midlertidig arbeidsinnvandring av ufaglært arbeidskraft fra utviklingsland*. Oslo: FaFo.

- Semningsen, Ingrid. 1978. "Amerikaferd." I *Vår nære fortid. Utvandringa, det store oppbrotet*, Redigert av Arnfinn Engen. Oslo: Samlaget.
- Silverman, David. 2006. *Interpreting qualitative data: methods for analyzing talk, text and interaction*. Los Angeles: SAGE Publications.
- Simonsen, Stian Wåsjo, og Anette Dotseth Stensholt. 2010. "– Jobber for 15 kroner timen." NRK Lest 06.05.2015. http://www.nrk.no/telemark/_jobber-for-15-kroner-timen-1.7370872.
- Stalker, Peter. 1994. *The work of strangers: a survey of international labour migration*. Geneva: International Labour Office.
- Stokke, Torgeir Aarvaag, Kristine Nergaard, og Stein Evju. 2013. *Det kollektive arbeidslivet : organisasjoner, tariffavtaler og lønnsoppgjør*. Oslo: Universitetsforl.
- Šupule, Inese. 2014. "Latvia." I *European immigration: A sourcebook*, Redigert av Anna Triandafyllidou og Ruby Gropas. Aldershot: Ashgate.
- Thagaard, Tove. 2009. *Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforl.
- Tjora, Aksel Hagen. 2012. *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Tranøy, Bent Sofus, og Øyvind Østerud. 2001. "Globaliseringen og Norge." I *Mot et globalisert Norge? : rettslige bindinger, økonomiske føringer og politisk handlingsrom*, Redigert av Bent Sofus Tranøy og Øyvind Østerud. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Warf, Barney. 2006. "Encyclopedia of human geography." I. Thousand Oaks, Calif: SAGE Publications.
- Wood, Charles H. 1982. "Equilibrium and Historical-Structural Perspectives on Migration." *International Migration Review* 16 (2):298-319.
- Žabko, Oksana. 2015. "E-postkorrespondanse med Synne Dækko Næss."
- Žabko, Oksana kommende publikasjon. *Latvian Labour Force in Norway: Agents, Channels and Legal Protection*. Riga: Baltic Institute of Social Sciences.
- Ødegård, Anne Mette. 2014. "Allmenngjøring i fiskeindustrien." Lest 29.04.2015. <http://www.arbeidslivet.no/Arbeid1/Arbeidsinnvandring/Allmenngjoring-i-fiskeindustrien/>.
- Øverbye, Einar. 2011. "Hva betyr innvandringsveien for seinere integrering i arbeidslivet?" I *Multikulturell teori og flerkulturelle praksiser: Artikler om norsk minoritetspolitikk*, Redigert av Bente P. Bø. Oslo: Abstrakt Forlag.
- Aakvaag, Gunnar C. 2008. *Moderne sosiologisk teori*. Oslo: Abstrakt forlag.

Aasland, Aadne, og Tone Fløtten. 2001. "Ethnicity and social exclusion in Estonia and Latvia." *Europe-Asia Studies* 53 (7):1023-1049.

Vedlegg

Vedlegg 1: Oversikt over informanter

Inese er 28 år og er utdannet filolog innen engelsk og norsk språk. På intervjuetidspunktet hadde hun begynt på en ny utdanning i Norge. Inese er fra den russiskspråklige minoriteten i Latvia. Hun har hatt ulike småjobber både i Norge og i Latvia ved siden av studier. Inese ønsker ikke å flytte tilbake til Latvia, men vil bli i Norge hvis det er mulig.

Anna er 31 år og er utdannet førskolelærer her i Norge, men jobbet som studiekonsulent da jeg snakket med henne. Anna har bodd i Norge i 12 år og skal ikke flytte tilbake til Latvia. Hun anser Norge som sitt nye hjemland. Hun har samboer og to små barn.

Laima er 27 år og er utdannet filolog innen norsk og engelsk språk, og har hatt norsk på skolen siden videregående. Hun har bodd i Norge i fem år. Da vi snakket sammen hadde Laima nettopp startet i ny jobb i et logistikkfirma. Hun ønsker ikke å reise tilbake til Latvia med det første, men ser for seg at hun kunne flyttet tilbake når hun blir pensjonist.

Andris er 30 år og er nesten ferdig med en IT-utdanning. Han kom til Norge for fem år siden. Andris prøver å etablere sitt eget IT-selskap i Norge der han selger billigere IT-tjenester fra Latvia til norske selskaper. Drømmen hans er å kunne drive firma i Norge, men bo sammen med kona og datteren i Latvia.

Anita er 27 år og også utdannet innen norsk og engelsk språk og kom til Norge for tre år siden. Hun jobber som kundekonsulent i et norsk teleselskap. Hun ser ikke for seg at hun nødvendigvis skal flytte tilbake til Latvia, men er usikker på om hun ønsker å bli i Norge også.

Dace er 28 år og har bodd i Norge i tre år, sammen med mannen sin som er norsk. Hun møtte mannen sin på Universitetet i Latvia og de bestemte seg for å flytte sammen til Norge. Dace

er utdannet innen business og turisme, og jobber som concierge¹¹ i et norsk selskap. På grunn av at mannen hennes jobber innenfor en internasjonal industri, ser ikke Dace for seg at de skal bo verken i Norge eller Latvia hele livet.

Sandra er 28 år og har bodd i Norge i fem år. Hun bor sammen med mannen sin og to barn, og det var mannen til Sandra som først reiste til Norge. Hun har utdannelse innen turisme og administrasjon, og har jobbet i barnehage i Norge. Sandra og familien har bestemt seg for å slå seg ned i Norge og ønsker ikke å flytte tilbake til Latvia.

Natalija er 27 år og har en nesten ferdig bachelorgrad i miljøvitenskap. Hun har bodd i Norge i to år, men foreldrene hennes hadde allerede bodd i Norge i åtte år da hun kom hit. Natalija jobber fast på McDonald's og går på språkkurs ved siden av slik at hun kan klare Bergenstesten¹² og kan søke på norske universiteter.

Aivars er 56 år og har bodd i Norge siden EU-utvidelsen i 2004, altså i ti år. Aivars har ikke fagbrev, men har jobbet som snekker og altnuligmann frem til intervjuetidspunktet da han gikk på arbeidsavklaringspenger. Aivars har et sterkt ønske om å reise tilbake til Latvia, men har ingen foreløpig midler til det, siden han ikke har jobb.

Lilija er 27 år og kom til Norge for tre år siden for å ta master i litteraturvitenskap og engelsk litteratur. Planen var å flytte tilbake til Latvia, men hun fikk kjæreste i Norge og ble derfor boende etter at hun var ferdig med studiene. Lilija jobber som lærer på voksenopplæring og vet ikke hvor hun skal bo i fremtiden, kanskje Norge eller kanskje et helt annet sted.

Liga er 24 år og kom til Norge for fem år siden, rett etter videregående. Hun har hatt mange jobber i Norge, men jobbet da vi snakket sammen, som cabin crew for et norsk flyselskap. Hun er samboer med en norsk mann og ser for seg at hun skal bo i Norge resten av livet.

¹¹ Det finnes ingen god oversettelse for denne yrkestittelen. Jobben som concierge innebærer tradisjonelt sett at man bestiller billetter, gjør bordreservasjoner og liknende for hotellgjester eller andre kunder

¹² Bergenstesten er den avsluttende testen man i vanlig norskopplæring. Mange utdannelser og yrker, for eksempel lege og sykepleier, krever bestått Bergenstest hvis man skal få lov til å praktisere i Norge.

Iveta er 22 år og kom til Norge sammen med kjæresten sin én uke etter at hun hadde fullført videregående skole i Latvia. Moren til Iveta har bodd i Norge i mange år, derfor flyttet hun og kjæresten inn hos moren. Hun har fått fast jobb i en barnehage og studerer eventplanlegging via nettstudier. Frem til sommeren 2014 var Ivetas plan å flytte tilbake til Latvia, men nå har hun og kjæresten bestemt seg for å bli Norge.

Filips er 26 år gammel og ble intervjuet sammen med Juris og Kaspars i et gruppeintervju. Filip kom til Norge for fem år siden etter at han var ferdig med videregående, for å bo sammen med faren sin. Han har hatt ulike jobber som gårdsavløser før han fikk jobbene som han har nå – på betongfabrikk og som kulturskolelærer. Han planlegger ikke å flytte tilbake til Latvia.

Juris er 52 år gammel og har bodd i Norge i sju år. Han er utdannet rørlegger og har jobbet som det før, men for tiden er han ansatt hos en betongfabrikk. Han håper at han snart kan få jobbe som rørlegger igjen. Juris har kjøpt seg hus i Latvia, og planlegger å flytte tilbake til kjæresten sin når tiden er inne.

Kaspars er 42 år gammel og har jobbet i Norge i ti år. Kaspars er utdannet lastebilsjåfør men har jobbet både i Norge og i Danmark på gårder og med skogsbruk. For tiden er han ansatt hos fire forskjellige bønder som avløser. Kaspars har en stor familie og forsørger fire barn i Latvia. Han ønsker svært gjerne å flytte tilbake, men ser ikke at han kan brødfø familien sin på det han vil tjene i Latvia.

Gita er 36 år og flyttet til Norge for fem år siden, sammen med sin norske mann. Hun har en master i bedriftsledelse og jobber i en statlig bedrift. Gita er usikker på om hun skal få barn, men tror det vil avgjøre om hun flytter tilbake til Latvia eller ikke. Hun er ingen tilhenger av det norske skolesystemet, og vil heller at barna hennes skal gå på latvisk skole. Gita ble intervjuet av Oksana Žabko på latvisk, med meg tilstede.

Oskars er 27 år og kom til Norge for å spille vannpolo, men jobber som snekker ved siden av. Det kommer frem i intervjuet at han har vært i Norge i omtrent ett år da vi snakket sammen. Tidligere har han tilbrakt tre måneder i Oslo, i et bilvaskeri. Oskars ble intervjuet av Oksana Žabko på latvisk, med meg tilstede.

Valdis er 33 år og under intervjuet var han underveis i sitt andre år i Norge. Valdis er utdannet kokk fra Latvia og hadde jobbet ti år i London før han kom til Norge – først til en by i sør også senere til Nord-Norge. Valdis valgte å reise fra London til Norge slik at han kunne spare penger til å starte en egen restaurant i Latvia. Valdis ble intervjuet av Oksana Žabko på latvisk, med meg tilstede.

Ludis er rundt førti år (eksakt alder ble ikke etablert i løpet av intervjuet) og han kom til Norge for fire måneder siden for å jobbe på et byggeprosjekt administrert av et latvisk firma. Tidligere har han arbeidet i Tyskland. Han har ikke utdanning innen byggfag, men har litt erfaring. Tidligere har han jobbet som grensevakt på grensen mellom Latvia og Russland. Ludis bestemte seg for å reise til Norge for å tjene penger til barnas utdanning, og for å ha råd til å bygge et eget hus. Ludis ble intervjuet sammen med Francis (under) av Oksana Žabko på latvisk.

Francis er i tjuårene (eksakt alder ble ikke etablert i løpet av intervjuet) og kom til Norge for fire måneder siden, for å jobbe med det samme byggeprosjektet som Ludis. Francis er utdannet snekker og har jobbet som det både i Latvia, Irland og Nederland. Francis er ikke gift og har ikke barn, men sender penger hjem til moren sin og søstrene. Francis ble intervjuet sammen med Ludis (over) av Oksana Žabko på latvisk.

Tomass er 44 år og er utdannet traktor- og lastebilsjåfør og billakkerer. Han har bodd og arbeidet i Norge i nesten fem år. De første to årene jobbet han uoffisielt på et bilverksted uten norsk bankkort og telefon, og uten å betale skatt. Nå jobber han hvitt på et annet bilverksted og har snart betalt tilbake all gjelden som han dro til Norge for å dekke. Tomass ble intervjuet av Oksana Žabko på latvisk, med meg tilstede.

Maikls er 40 år og har jobbet som sjømann hele livet. Dette er hans andre sesong i Norge og han jobber uten kontrakt. Kapteinen på båten betstemmer når de skal ut og fiske og Maikls og kameraten har ingen oversikt over når de skal jobbe. Siden han ikke har noen kontrakt, vet han ikke når de reiser hjem til Latvia. Maikls ble intervjuet av Oksana Žabko på latvisk, med meg tilstede.

Vedlegg 2: Intervjuguide enkeltintervju

Oppdatert siste gang: 8. januar 2015.

Introduksjon

- Informasjonsskriv
- Båndopptaker

Bakgrunnsspørsmål

- Alder og sivilstatus
- Alder og bakgrunn ektefelle/samboer/kjæreste
- Barn og annen familie – bor de i Norge eller Latvia?
- Hvor lenge har du bodd i Norge?
- Hvordan bor du? (Sammen med familie, kollegaer, venner, alene, leie, eie)
- Hvis man bor her i perioder hvor lenge varer periodene?
- Tilhører du den russiske minoriteten i Latvia?
- Bor familien din også i Norge?
- Har du forsørgeransvar for noen i Latvia, eller finnes det noen som er avhengig av at du sender penger du tjener i Norge tilbake til Latvia?
- Hvor i Latvia kommer du fra?

Arbeid og utdanning

- Hvilken utdanning har du?
- Har du fått tilbud om, eller har du selv oppsøkt norskopplæring, eller annen utdanning i Norge?
- Hva synes du om kvaliteten og prisen?
- Hvor jobber du? (hvor i landet og firma)
- Hva jobber du med i Norge? (stilling?)
- Hva er dine arbeidsoppgaver?
- Har du hatt relevant jobb, med tanke på din utdanning, i Latvia?
- Hva er de største forskjellene mellom å jobbe i Latvia og her (i Norge)?
- Har du jobbet i andre land enn Latvia og Norge?
- Hvis ja → 1. Hvordan kom du deg dit og hva var din opplevelse av å jobbe der? 2. Hvorfor flyttet du?

Rekruttering og flytting

- Hvordan bestemte du deg for å dra utenlands for å jobbe?
- Hvorfor falt valget på Norge?
- Vurderte du andre land? Evt har du bodd i andre land?
- Diskuterte du valget med noen? Hvem var det som var deltakende i avgjørelsen?
- Hvordan ble du kjent med disse personene?
- Var det noen som hjalp deg med å komme til Norge utover disse personene? (Familie, bekjente, annet nettverk, meglere, vikarbyråer, arbeidsgivere kom til Latvia?)
- Kan du snakke litt om ditt første møte med Norge?
- Hvordan fikk du den jobben du har i dag?
- Hva mener du var hovedgrunnen til at du valgte å dra til Norge?
- Andre grunner?

Jobb

- Har du jobbet andre steder i Norge?
- Har du hatt andre jobber i Norge enn den du har nå?
- Liker du deg på den arbeidsplassen du har nå?
- Er du tilfreds med arbeidsoppgavene du har? (er de for krevende eller ikke krevende i det hele tatt?)
- Hva slags kontakt har du med ledelsen på arbeidsplassen?
- Hva slags forhold har du til kollegaene dine?
- Er de fleste kollegaene dine norske, eller har de også en annen bakgrunn?
- På hvilken måte påvirker bakgrunnen til arbeidskollegaene dine arbeidshverdagen din?
- Finnes det noen problemer på arbeidsplassen som er knytta til at det er flere nasjonaliteter på ett sted?
- Tenker du at folk har andre forventinger til deg og dine prestasjoner fordi du er fra Latvia/Øst-Europa?
- Merker du at bakgrunnen din har noe å si i arbeidet? På hvilken måte?
- På hvilken måte påvirker din latviske bakgrunn dine muligheter til å få den type arbeid du ønsker i Norge? (Ønsket bransje, ønsket lønn, fast arbeid osv).

Arbeidsforhold og rettigheter

- Har du arbeidskontrakt?
- Hvis ja? → Har kontrakten en sluttdato?
- Vet du hvor lang oppsigelsestid du har?
- Hvis nei? → Hva er grunnen/tror du er grunnen til at du ikke har kontrakt?
- Skulle du ønske at du hadde fått en kontrakt?
- Tenker du at det har noe å si for deg at du jobber uten kontrakt?
- Hva tjener du?
- Hva bestemmer lønnen? (timebetalt, akkord, månedsbetalt)
- På hvilken måte har du mulighet til å påvirke lønnen din?
- Tror du alle som gjør den samme jobben som deg, på din arbeidsplass, får den samme lønnen som deg? Forklar.
- Er det noe på arbeidsplassen du ikke er fornøyd med?
- Hvem kan du snakke med om disse utfordringene?
- Hvor fornøyd er du med lønnen du får?
- Er du medlem i en fagforening knytta til arbeidsplassen?
- Hvis nei → har du fått tilbud om å være med i en fagforening eller snakket med representanter fra fagforeningen?
- Hvis ja → hva er grunnen til at du er medlem?
- Vet du om noen andre som er fagorganisert på arbeidsplassen?
- Hva tenker du er grunnen til at folk er/ikke er fagorganisert?
- Hva tenker du om fagforeninger i Norge? Er de annerledes enn latviske fagforeninger?

Livet i Norge

- Hvordan synes du det er å bo i Norge sammenliknet med å bo i Latvia?
- Hvordan vil du beskrive din omgangskrets?
- Har du noen fritidsinteresser?
- Hvordan er det å kombinere interessene dine med å bo i Norge?
- Hvor er du om 5 år? (fortsette å bo i Norge, flytte tilbake til Latvia, få en annen jobb i Norge).
- Hvor er du om 15 år?
- Hvor er familien din om 5 og 15 år?

- Hva tenker du om at du valgte å flytte til Norge?
- Ville du gjort det samme igjen hvis du hadde muligheten?
- Hva ville du gjort annerledes hvis du skulle gjort det om igjen?

Avslutning og oppsummering

- Er det noe du vil tilføye som vi ikke har snakket om, men som du mener er viktig for at jeg skal kunne få et best mulig inntrykk av hvordan du opplever å bo i Norge? Evt. er det noe du vil klargjøre som du ikke vil at skal forstås feil?
- Finnes det andre i din omgangskrets som du kunne tenke deg at jeg kunne snakke med?
- Er det noe mer du vil vite om undersøkelsen eller oppgaven?
- Er det noe du ønsker å vite om meg?
- Kan jeg kontakte deg igjen? Hvordan?
- Her er all kontaktinformasjon.
- Spørsmål?

Vedlegg 3: Intervjuguide gruppeintervju

Oppdatert siste gang: 20. januar 2015.

Introduksjon

- Informasjonsskriv
- Båndopptaker

Bakgrunnsspørsmål

- Alder, sivilstatus, familie, barn.
- Hvor lenge har du bodd i Norge? Evt reiser fram og tilbake? Hvor lenge av gangen?
- Tilhører du den russiske minoriteten i Latvia?
- Sender du penger hjem?
- Hvor i Latvia kommer du fra?

Arbeid og utdanning

- Fortell litt om utdannelsen din og hvilke kurs du har tatt i Norge og i Latvia.
- Fortell om jobben din i Norge. Hva synes du om jobben din?
- Hva er de største forskjellene mellom å jobbe i Latvia og her (i Norge)?
- Har du jobbet i andre land enn Latvia og Norge? Fortell!

Rekruttering og flytting

- Hvorfor reiste du til Norge for å jobbe?
- Hvordan kom du deg hit?
- Var noen andre involvert i valget?
- Var det noen som hjalp deg med å komme til Norge? (Familie, bekjente, annet nettverk, meglere, vikarbyråer, arbeidsgivere kom til Latvia?)
- Kan du snakke litt om ditt første møte med Norge?
- Hvordan fikk du den jobben du har i dag?
- Hva mener du var hovedgrunnen til at du valgte å dra til Norge?
- Andre grunner?

Jobb

- Fortell litt om de ulike jobbene du har hatt i Norge.
- Fortell om der du jobber nå.
- Hva slags kontakt har du med ledelsen på arbeidsplassen?
- Hva slags forhold har du til kollegaene dine?
- Finnes det noen problemer på arbeidsplassen?
- Hvem snakker du med om eventuelle problemer?
- Tenker du at folk har andre forventinger til deg og dine prestasjoner fordi du er fra Latvia?
- På hvilken måte påvirker din latviske bakgrunn dine muligheter til å få den type arbeid du ønsker i Norge? (Ønsket bransje, ønsket lønn, fast arbeid osv).

Arbeidsforhold og rettigheter

- Hva slags arbeidskontrakt har du?
- Hva tjener du?
- Hva bestemmer lønnen? (timebetalt, akkord, månedsbetalt)
- Hva gjør du hvis det går lenge mellom hver lønn?
- Hva synes du om lønnen du får?
- Er du medlem i en fagforening knytta til arbeidsplassen?
- Hva tenker du om fagforeninger i Norge? Er de annerledes enn Latviske fagforeninger?

Livet i Norge

- Hvordan synes du det er å bo i Norge sammenliknet med å bo i Latvia?
- Fortell litt om fritiden din, når du ikke jobber.
- Hvordan ser du for deg fremtiden?
- Hva tenker du om at du valgte å flytte til Norge?
- Ville du gjort det samme igjen hvis du hadde muligheten?
- Hva ville du gjort annerledes hvis du skulle gjort det om igjen?

Avslutning og oppsummering

- Er det noe du vil tilføye som vi ikke har snakket om, men som du mener er viktig for at jeg skal kunne få et best mulig inntrykk av hvordan du opplever å bo i Norge? Evt er det noe du vil klargjøre som du ikke vil at skal forstås feil?
- Finnes det andre i din omgangskrets som du kunne tenke deg at jeg kunne snakke med?
- Er det noe mer du vil vite om undersøkelsen eller oppgaven?
- Er det noe du ønsker å vite om meg?
- Kan jeg kontakte deg igjen? Hvordan?
- Her er all kontaktinformasjon.
- Spørsmål?

Vedlegg 4: Informasjonsskriv

Latvisk arbeider i Norge – valg eller nødvendighet?¹³

Spørsmål om å delta i forskningsprosjekt

Takk for at du har sagt ja til å delta i forskningsprosjektet. Mitt navn er Synne Dækko Næss. Jeg ønsker å samle inn data i form av intervjuer for bruk i arbeidet med min masteroppgave i samfunnsgeografi ved Universitetet i Oslo. Gjennom å gjennomføre intervjuer så vil jeg gjerne finne ut av hvordan arbeidere som kommer fra Latvia for å jobbe i Norge opplever det å flytte fra hjemmet og hvordan det er å bo og arbeide i Norge. Jeg ønsker derfor å snakke med alle slags arbeidstakere fra Latvia – folk som har bodd her i lange og korte perioder, og folk med ulike yrker

Gjennom intervjuene ønsker jeg både å finne ut av hvordan man opplever arbeidsplassen sin og livet i Norge. Lønn, arbeidssikkerhet og arbeidsforhold er også viktige ting å finne ut av.

Alle opplysninger som du gir vil bli behandlet konfidensielt. Det betyr at det bare vil være jeg som vil vite hvem som har deltatt i studien. Sitater fra intervjuene kan bli brukt i oppgaven, men vil bli anonymisert slik at ingen kan vite hvem som har sagt hva. Jeg ønsker å benytte meg av båndopptaker under intervjuet slik at jeg er sikker på at alle opplysninger du gir kommer med. Den ferdige oppgaven vil være tilgjengelig på Universitetet i Oslo sine nettside for innleverte masteroppgaver: www.duo.uio.no. Prosjektet skal innleveres i mai 2015.

Jeg vil understreke følgende:

- Deltakelse i prosjektet er fullstendig frivillig.
- Du kan velge å avstå fra å svare på enkelte spørsmål som blir stilt.
- Du kan når som helst trekke deg fra og avbryte intervjuet dersom du ønsker det.
- Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS er informert om studien

Vær vennlig å undertegne under for å verifisere at du har lest skrivet i forkant av intervjuet og samtykker til å delta. Dersom det er noe du ikke har forstått eller spørsmål etter intervjuet så kan du kontakte meg på telefon: 905630657 eller e-post: synnedn@student.sv.uio.no.

Synne Dækko Næss

Dato

Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta. Hvis du ikke ønsker å signere med fult navn, vennligs signer med en X

Dato

Informantens navn og signatur

¹³ Arbeidstittel.